



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Cultura organizacional y la productividad del laboratorio HOFARM, Lurín 2019

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Sánchez Pérez, Lucia Carolina (ORCID: 0000-0002-4875-1255)

Tipula Tipula, Rolando (ORCID: 0000-0002-3301-4711)

**ASESOR:**

Dr. Tejada Estrada, Roberto Justo (ORCID: 0000-0003-1051-1552)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organización

LIMA - PERÚ

2019

### **Dedicatoria**

A Dios, a mi madre Aida por ser un ejemplo de superación, quien inspiro mis estudios a pesar de las dificultades encontradas en el camino y en esta etapa de mi vida.

**Lucia C. Sánchez Pérez**

A Dios; a mis adorables padres, Benita y Serafín; quienes has sido parte fundamental para escribir esta tesis, ellos son quien me dieron grandes ejemplos de vida y los principales protagonistas de este sueño alcanzado.

**Rolando Tipula Tipula**

### **Agradecimiento**

En primera instancia agradecemos a nuestros profesores, personas de gran sabiduría quienes se han esforzado por ayudarnos al llegar al punto en el que nos encontramos.

Sencillo no ha sido el proceso, pero gracias a las ganas de transmitirnos sus conocimientos y dedicación que los ha regido, hemos logrado grandes objetivos como culminar satisfactoriamente nuestra tesis con éxito y obtener una afable titulación profesional.

**Rolando Tipula Tipula**

**Lucia C. Sánchez Pérez**

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de gráficos.....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	13
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
2.2. Operacionalización de variables .....	14
2.3 Población, Muestra y Muestreo .....	17
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	17
2.5. Procedimiento .....	20
2.6 Método de Análisis de datos .....	20
2.7. Aspectos éticos .....	21
III. RESULTADOS .....	22
3.1 Estadística descriptiva.....	22
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES.....	32
VI. RECOMENDACIONES.....	33
VII. REFERENCIAS.....	34
ANEXOS.....	41

## Índice de tablas

Tabla 1. Variables del proyecto.....	14
Tabla 2. Operacionalización de la variable cultura organizacional.....	15
Tabla 3. Operacionalización de la variable productividad.....	16
Tabla 4. Instrumento de medición por variable.....	18
Tabla 4. Escala utilizada tipo Likert.....	18
Tabla 5. Juicio de expertos de la escuela UCV.....	19
Tabla 6. Valores del Alfa de Cronbach.....	19
Tabla 8. Confiabilidad de la cultura organizacional.....	19
Tabla 7. Confiabilidad de la productividad.....	20
Tabla 8. Nivel de correlación según Spearman.....	21
Tabla 9. Cultura organizacional.....	22
Tabla 10. Productividad.....	23
Tabla 11. Eficacia.....	24
Tabla 12. Eficiencia.....	25
Tabla 13. Efectividad.....	26
Tabla 14. Ensayos de normalidad de las variantes.....	27
Tabla 15. Examen de relación de las variantes.....	28
Tabla 16. Examen de relación entre la cultura organizacional y la eficacia.....	28
Tabla 17. Examen de relación entre la variante y la dimensión eficiencia.....	29
Tabla 18. Examen de relación de la cultura organizacional y la efectividad.....	30

## Índice de figuras

Gráfico 1. Esquema de una investigación descriptiva correlacional.....	14
Gráfico 2. Cultura organizacional.....	22
Gráfico 3. Productividad.....	23
Grafico 4. Eficacia.....	24
Grafico 5. Eficiencia.....	25
Grafico 6. Efectividad.....	26

## RESUMEN

La indagación de la cultura organizacional y la productividad del Laboratorio Hofarm, Lurín 2019. Estipulo como problema del estudio conocer cuál es la dependencia de la variable 1 y la variable 2 en el Laboratorio Hofarm, Lurín 2019. Por consiguiente, el objetivo vital fue tener la concordancia de las variables en la compañía. El estudio realizado es de tipo descriptivo – correlacional cuya población es de 50 colaboradores que son del área operativo y administrativo, y la muestra es de tipo censal por lo que se tomara toda la población de 50 empleados ya que la mayor parte es de sexo masculino con preparación técnica incompleta y su condición laboral “contratado”.

En el estudio planteado se usaron técnicas e instrumentos como la encuesta que son realizados a los colaboradores de la compañía y el cuestionario validado por el juicio de expertos con 28 ítems en la variable cultura organizacional obteniendo una confiabilidad de Cronbach de (0,851) y 13 ítems para la variable productividad con una aceptación de aprobación de alfa de (0.733), usando la medición de la escala de Likert. En ese sentido se obtuvo resultados de correlación Muy alta y Alta entre la cultura organizacional y productividad en los empleados del Laboratorio Hofarm. En la evaluación de las hipótesis, la significancia debe ser menor que (0.05), para esto se evaluó con el estadístico de Spearman teniendo como correlación de las variables un ( $r=0.468$ ) y un valor de la sig. por debajo de (0.05) por lo que se ratifica que tiene una relación positiva moderada entre la cultura organizacional y la productividad.

**Palabras claves:** Cultura Organizacional, Productividad, Eficacia, Eficiencia, Efectividad

## ABSTRACT

This research work is a study of the organizational culture and productivity of the Hofarm factory, Lurín 2019. The problem posed for this research consists of finding out the relationship between the organizational culture and productivity of the Hofarm Laboratory, Lurín 2019. Therefore, the main objective focused on the limitation of the relationship between the organizational culture and productivity of the Hofarm Laboratory, Lurín 2019. For this purpose, the descriptive correlational research was used. The population to be investigated involves 50 workers, including operational and administrative personnel. A sample survey of 50 workers was taken for the study, the majority of whom are male operational personnel, with incomplete technical studies and with “hired” labor conditions.

For the gathering of information, the technique used was the survey and the instrument was the questionnaire which was validated with 28 items for the variable “Organizational Culture”, obtaining the reliability of Cronbach’s alpha (0,851) and 13 items for the variable “Productivity”, obtaining a reliability of Cronbach’s alpha (0,733). The Likert scale was used for the measurement. According to the results obtained, it was concluded that there is a Very High and High relationship between the organizational culture and productivity in the workers of the Hofarm Laboratory, Lurín 2019, since  $p\text{-value}=0.0001$  (sig. Bilateral) is less than 0.05, and the Spearman’s rank correlation coefficient ( $r=0.468$ ) ratifies that there is a moderate positive relationship between the variables.

**Keywords:** Organizational Culture, Productivity. Effectiveness, Efficiency, Effectiveness



## **I. INTRODUCCIÓN**

La presente investigación pretende dejar constancia de la existencia de lo mucho que puede influir la cultura organizacional dentro de las empresas. Describiremos la cultura organizacional y como este impacta en la productividad del Laboratorio Hofarm SAC- Lurín. Con tal fin se ha tomado en consideración la problemática y expectativa de cambio a mediano y largo plazo, ello con el fin de que la sapiencia organizacional dentro el Laboratorio Hofarm SAC - Lurín tenga un alcance que logre asentarse y predominar en su equipo de trabajadores.

A nivel mundial, la cultura organizacional siempre marcara la divergencia del éxito y el fracaso de una compañía, y esto se da a que involucra al recurso más importante que existe y este es el recurso humano. En ese contexto Cantillo y Daza (2011, p. 23), “estipula que las personas son parte de la una cultura organizacional ya que ellos son vitales en las compañías, son la fuerza de la empresa, y hacen lo posible para tener éxito en la compañía, cuyas manos depende la sobrevivencia o el declive de la sociedad, porque es valiosos contar con un personal capacitado, con aptitudes, actitudes y cualidades que aporten a la empresa en forma práctica para el beneficio de la compañía.

Así mismo la revista Omnia (2011, p. 97), “las compañías juntamente con sus colaboradores tiene comportamientos que deben ser adecuados al grupo de dirección y ser parte de la dirección que se tiene para que de esa forma tanto antiguos como nuevos tengan una dirección que enmarca la empresa y a su vez compartir las cultura del ser humano, a todo ello se le llama cultura organizacional”.

A nivel nacional, la mayor parte de las compañías no tienen interés de la importancia en implementar una cultura organizacional solida ya que es el recurso intangible de mayor retribución. Así como menciona la revista Omnia (2011, p. 97), “que los seres humanos de una compañía comparten su conocimiento esencial, su estilo de vida, a todo esto, se le denomina cultura organizacional que se ve favorecido en el rendimiento de sus colaboradores y en su efecto mejorando su productividad”.

Una publicación del diario gestión (2016), afirma que promover una cultura organizacional al empleado es primordial ya que se innova una nueva línea en gestión pública, teniendo en cuenta las siguientes recomendaciones: imagen y reputación, motivación y objetivos, confianza y procesos ágiles, crecimiento personal y desarrollo

profesional y tratar a la gente como gente. Asimismo, la ONP haciendo caso a las recomendaciones dadas, que a partir del mes de agosto del año 2011 realizo un procedimiento diferente basado en la cultura organizacional para brindar un mejor servicio al público en sus pensiones otorgadas, Esto infiere en resultados concretos a fines del año 2014, logrando reducir las solicitudes de pensión emitidos que a mitad de año de 2011 tenía 126,876 documentos, con demoras de espera de hasta 16 años. Así mismo en diciembre del 2015 el promedio de solución era igual y para julio 2011 tenía 262 días por lo que se redujo a 22 días.

En la actualidad el concepto de cultura organizacional son temas que deben abordarse con urgencia, de manera que en este mundo globalizado donde el competidor está a la expectativa de cualquier cambio para sacar ventaja y usarlo como estrategia en contra. El empresariado debe tomar acciones en fortalecer una cultura sólida, es decir, que cuente con un propósito y debe ser compartida por los integrantes esto genera una serie de factores que impulsan en cascada, y así termina impactando positivamente en la organización. De igual forma Cantillo y Daza (2011, p. 24), “la forma de liderar, la sapiencia organizacional, la esencia humana, eficiencia y la eficacia realizar un papel decisivo en la competitividad de una organización ante la competencia de otras compañías.

Por otro lado, la empresa Laboratorio Hofarm S.A.C, es una compañía dedicado al rubro de acondicionamiento de bienes farmacéuticos, almacenamiento y distribución. La cultura organizacional que tiene el Laboratorio Hofarm S.A.C, limita la forma de realizar sus procedimientos debidos que es influido por sectores internos y externos, esto produce tener un resultado ambiguo con el desempeño de la productividad. Al tener una cultura organizacional muy poca considera y reflejada en la empresa, el compromiso de los operarios genera un ambiente poco acogedor y establece una decreciente en la productividad y a su vez no se tiene en cuenta los elementos que direccionen el crecimiento de la empresa como: la calidad de sus integrantes que perciben que quiere alcanzar la organización, que objetivos se trazó, si tiene aprecio por las normas establecidas y sus conductas, sus valores que apoyen en la estrategias que tiene la compañía, hábitos de trabajo, el cómo hacer las cosas en la empresa, como se laboran los informes, formas de soluciones, análisis de documentos y diagramas de procesos.

La problemática del Laboratorio Hofarm S.A.C se establece a que hay un bajo nivel de productividad ya que no se cumple con los objetivos trazados por la empresa y esto acarrea a no tener la renovación de contrato con el cliente Abbot Laboratorios, esto se debe

a la gestión de documentos administrativos (facturas, guías de remisión, y boletas ), en los cuales presentan errores de digitación (en la numeración de orden de compra, códigos, lugares de entrega y unidades empaquetados) por lo que se tiene como consecuencia rechazos, retrasos de entrega del producto, pagos de penalidades, falsos flete y pagos de horas extras. Esto afecta a la empresa en costos, eficiencia y eficacia. Los recursos establecidos como el factor humano, tiempo, insumos o materiales no están siendo bien utilizados, debido a que tienen una cultura organizacional poco acogida por sus colaboradores. A fin de terminar con esta problemática se propone hacer tácticas de manejo de recursos y tiempos de entregas para que de esa forma se optimice las funciones de los colaboradores.

Por lo tanto, esta investigación permite describir la concordancia que hay de la cultura organizacional y la productividad en la compañía Laboratorio Hofarm.

Así mismo se presenta los estudios anteriores a nivel mundial y nacional:

Cajamarca (2016), en su indagación de empoderamiento inmerso en la productividad laboral de los individuos que pertenecen al sindicato de mecánicos ya sea en sus talleres o pertenecientes a la compañía, el estudio evaluó a todos los individuos con un total de 50 colaboradores dinámicos. Así mismo para el cumplimiento del objetivo se estipuló una indagación explorativo correlacional el cual permitió establecer la relación de las variantes del estudio, a su vez la selección de su indagación que se tomó a través de encuestas con la escala de Likert, para medir como se categorizaban el empoderamiento y la productividad laboral en el sindicato. La conclusión de la indagación permitió confirmar que el empoderamiento es vital en el desarrollo e incremento de la productividad laboral como también la difusión interna de los colaboradores del sindicato con un único fin de dar un mejor servicio a sus clientes y a la compañía.

Guerrero (2015), realiza el estudio de la influencia del estrés en la productividad en el Call Center a fin de mejorar los indicadores laborales, ya que el efecto del estrés influyó en el rendimiento del personal, debido a esto se propuso el objetivo de tener el conocimiento que factores implican en el estrés del Call Center de Pague Ya, como inciden en la productividad, cuál es su contexto de influencia (directa o indirecta), por ello se evalúa los factores psicosociales que determinan en un estrés laboral. También se examina los factores

que implican en el estrés dado en el Call Center, también se observa las características de Distrés que tienen los individuos y determina los indicadores de la productividad en la sociedad. Así mismo el estrés se observa desde el punto de la neurociencia, sus formas de comportamiento, como se desarrolla la productividad, que tipos de productividad son necesarios y cuáles son sus características y estos como se relacionan con asociados del estrés (Distrés o Eustrés), como también que efectos produce el estrés en la productividad y los diferentes casos de ausentismo diario. A fin de concluir el estudio, el indagador esclarece las diferentes causas y efectos que tienen los individuos con el estrés (estrés positivo) y el (estrés negativo), y como esta variante afecta a la productividad en la compañía.

Falcones (2014), realizó el estudio descriptivo de la sapiencia organizacional en negocios de Supply Chain, teniendo como problema la identificación de los fundamentos de la cultura organizacional como las debilidades y sus fortalezas que tiene el negocio. Por lo tanto, el objetivo se basó en sus características que dominan el comercio de Nestlé, debido a que se determinó una indagación descriptiva con corte transversal y su población es de 57 colaboradores de la compañía entre ellos los ejecutivos y el personal operativo. Así mismo con la información se aplicaron entrevistas y encuestas, el cual fue aplicado en Nestlé para medir la satisfacción y la variación de la dimensión en la sapiencia organizacional, por tanto, se aplicó una entrevista Schein para saber que suposiciones se hacían en el comportamiento de la compañía y cultura dominante tiene la empresa.

Ramos (2014), realizó el estudio como la productividad se relaciona con la valoración del desempeño ya que es un instrumento humano y que se usa para valorar la productividad, ya que esta herramienta es de gran valor con la identificación de las fortalezas que tiene las áreas a desarrollar, a su vez infiere que la herramienta tiene una variación trascendental en la administración empresarial, entendiendo las diferentes formas de planteamiento de la situación actual, como también el instrumentos juntamente con la productividad a integrado el feedback en el procedimiento ya que esto tiene un valor fundamental.

Bullón (2019), hizo su indagación en el ejército del Perú con la cultura y el clima organizacional y las circunstancias que implican la eficacia en los colaboradores, esto se debe a que esta institución siempre busca mejorar el talento humano en desempeño como en rendimiento, se planteó como objetivo la jerarquía de la sapiencia y clima organizacional

como elementos determinantes en la eficacia del colaborador civil en el ejército del Perú, y tuvo como finalidad una aplicación completa en la cultura y su clima en la sociedad militar, a su vez comprende la finalidad y la importancia del individuo civil de la organización, en todo este estudio descriptivo se concluyó que los determinantes como la cultura y el clima organizacional tuvo como media un 97% en la eficacia de todos los individuos civil de la organización del Perú.

Ramos (2018), indago si en la cooperativa de ahorro y crédito de Huancayo, tenía relación de sus variables, como por lo que uso en el estudio una metodología general, científico e inductivo, Descriptivo y documental. El tipo de estudio fue aplicado con un nivel correlacional. Con el único fin de saber si tenía correlación la rotación del individuo y la productividad laboral. Para ello se usó un diseño no experimental transversal y correlacional, también se realizó la recopilación de los datos en un solo instante y su evaluación de la circunstancia en un determinado tiempo, estas información se estableció en cuestionarios que fueron emitidos a los empleados de la cooperativa, se llegó a la conclusión que si existe una correlación de las variantes y se recomendó ,mejorar la administración comercial , financiera y realizar actividades de inclusión entre los individuos para el fortalecimiento del grupo de trabajo.

Antuash (2018), busca incrementar la productividad con la motivación laboral en su indagación de la sociedad de rio hotel SRL, también determino el objetivo de relacionar las variantes ya mencionadas, en este estudio obtuvo una población del personal administrativo y de ello se seleccionó una muestra de 35 individuos de la compañía, estipulando un muestreo por conveniencia, seleccionando los datos a través de fichas y cuestionarios. El método de indagación que se empleo fue no experimental de nivel descriptivo correlacional y de tipo aplicada. Teniendo como resultado la relación elocuente entre las dimensiones de la primera variante y la segunda variante, concluyendo que la motivación laboral mejora la productividad en la compañía rio hotel SRL Bagua en el año 2018.

Rojas (2017), analizo como la cultura organizacional tenia influencia en el compromiso organizacional, para ello uso un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transeccional, descriptiva correlacional, para que se realiza pruebas de aprobación o desaprobación de las conjeturas de las variantes y de las dimensiones con la

variante, estas evaluaciones permitieron hacer aconsejar que acciones se debe tomar en la variante cultura organizacional, apoyados en el modelo de Harrison y el modelo de Meyer & Allen tanto en cultura organizacional como en compromiso organizacional respectivamente, para sustentar el presente estudio. Los resultados que se obtuvieron manifestaron que, si haya una relación importante entre las variantes, llegando a concluir: 1) A mayor índice promedio de cultura de poder menor compromiso de los integrantes hacia la organización. 2) Si se fomenta una cultura organizacional basada en su dimensión de cultura de tarea el compromiso de los integrantes hacia la organización aumentaría sustancialmente. 3) El objetivo de la investigación se logró, ya que los datos obtenidos demostraron suficientes elementos que permitieron hacer recomendaciones centradas en la correspondencia de los componentes de la sapiencia organizacional y el compromiso organizacional.

Igualmente haremos mención de las teorías relacionadas de nuestra investigación:

Valencia, Jiménez, Valle (2016), menciona que el perfeccionamiento es un punto clave de éxito en el tiempo, que la compañía compita con sus rivales cuyos resultados debe ser creciente y determinantes en lo novedoso. En el actual contexto el servicio que se brinda se da con el factor humano y sus comportamientos, por lo que se estipula que la cultura organizacional alienta o detiene la innovación el cual afectaría en el desempeño del personal y por ende el de la compañía. El fin de toda indagación es realizar la vinculación de las muestras en la compañía y el efecto determinara que la cultura realiza la innovación y el desempeño o a la vez puede ocasionar obstáculos esto va depender mucho en la forma en que se fomente la cultura, a su vez también menciona que la cultura adhocratica es mejor predictor. Por lo tanto, se concluye que la invención es media con relación a la cultura y el desempeño.

López, Jaramillo y Arango (2019), hace el hincapié en la meditación ya que la cultura de la invención en las compañías, nos induce hacer un análisis de entusiasmo innovador, no solamente por la gerencia que se establezca estrategias de invención por lo contrario que se fundamente por el individuo con motivación, diversidad y responsabilidad de la compañía a fin de lograr las metas estipuladas.

La publicación de Scielo, Activities Drive Industrial Labor Productivity Levels (2016),

Nos infiere de un análisis de 28 naciones como se desarrollan tecnológicamente en el mejoramiento de la productividad en el sector manufacturero estableciendo categorías de (alta, media alta, media baja y baja), con el fin de evaluarlos estadísticamente y analizar su desenvolvimiento en la productividad, esto resulta que la labor no genera un incremento en la eficiencia, y estas actividades verifican un ausente en la estructura global de la compañía en categorías de la productividad laboral.

En la publicación de Scielo he Effects of Climate on Output per Worker: Evidence from the Manufacturing Industry in Colombia (2017), hace ver que hay un incremento de precipitación y calentura en la productividad de los colaboradores en la fábrica de Colombia, tiene un método teórico y un raciocinio empírico, esta consideración empírica se da en base a reseñas económicas anuales de la compañía, sus muestras mensuales, en tanto las reseñas climáticos lo dan el Ideam. Las consecuencias tiene un efecto negativo con temperaturas de - 0.3% y + 1% y el efecto positivo de precipitación + 0.03% y + 1% en la productividad. Estas evidencias establecen que el clima y el cambio climático afectan al desempeño económico.

Por consiguiente, mencionaremos la teoría de Cultura Organizacional:

Robbins y Judge (2009), menciona que es un método importante, cooperado por los individuos, que hace que la compañía se diferencie de otros (p.551).

Sáenz (2015), indica que la cultura organizacional es fundamental ya que supone el conjunto de patrones básicos en que los grupos de trabajo aprenden la medida de cómo solucionar las dificultades que se exhiben en las técnicas de adaptación e integración.

Según Chiavenato (2009), es el conjunto de hábitos y creencias establecidos por medio de norma, valores, actitudes y expectativas que comparten todos los miembros de la organización. La cultura organizacional refleja la mentalidad que predomina en la organización (p.84).

Marulanda, López y Cruz (2018), La sapiencia organizacional se entiende en la razonabilidad en conjugación de factores implicando a los hábitos, costumbres, normas, entendimiento formal y tornadiza, que cada una de ellas se diferencia por lo que hace que la organización sea única.

Marín (2012), considera el origen cultural de las expresiones reales de la ideología filosófica de un poblado que manifiesta su cotidianidad en forma simple y habitual, que se crea en el transcurso del tiempo de manera soberano y misterioso.

Estos aspectos marcan la diferencia de las comunidades del resto del planeta por tener tradiciones, festejos, costumbres, y sus formas de manifestar el vivir del pueblo con sus habitantes, teniendo relación con el mundo, la naturaleza y las creencias de la divinidad.

Por otra parte, la cultura y sus elementos en conjunto establecen la identidad del pueblo y como ellos se manifiestan ante el mundo por lo que define solo su expresión de ellos. (Navarro, Jiménez y Esparza 2014).

Serrate, Portuondo, Sánchez y Suárez (2014), la utilidad de la sapiencia organizacional se establece por la esencia humana que se basa en dos categorías; la correspondencia comunicativa y labor continua de un procedimiento mayor social. Con referencia simbólica de toda acción que encamina el comportar del individuo en el trabajo sus acciones tienen señales tangibles e intangibles los cuales al tener una medición corresponde alcance del objetivo de la compañía.

Méndez (2019), la comprensión de la sapiencia organizacional se pródiga en lo tangible y evidente cuya expresión de todo procedimiento y la cotidiana realidad en la empresa. En las compañías la cultura se conforma con las creencias que se comparten y el actuar inconsciente. La demostración de todas las creencias, valores y actitudes se establecen en las compañías y estos conjuntos mantienen los procedimientos y estructuras. Aumentan la utilidad de la compañía con la potenciación de los individuos (Montejo Veliz, s. f.b).

#### Dimensión 1: Valores

Según Méndez (2018), nos dice que: Estos son aprendidos; determinan lo que es valioso, atractivo o adecuado, señalando lo que es o no apropiado en el comportamiento de los individuos. Su cumplimiento produce reconocimiento, y su incumplimiento, sanciones y rechazo social. Forman parte de la conciencia colectiva porque orientan la acción de las personas en la organización. (p.20)

Arciniega y González (2000), sustentan que los valores en el ámbito laboral deben ser entendidos como las exhibición cognitivas de carestías universales mencionadas por entorno de metas transituacionales que se establecen en forma graduada y que se revelan en el entorno del trabajo” (Marsollier & Exposito, 2017).



## Dimensión 2: Normas

Según Chiavenato (2009), nos dice que: las normas de comportamiento, régimen laboral, estatuto y lineamientos de hacer las cosas (p.125).

## Dimensión 3: Ritos

Según Méndez (2018), nos dice que: En las organizaciones, los ritos se explicitan mediante el desarrollo de eventos de carácter público o privado. Las actividades que se ejecutan tienen como propósito fortalecer y arraigar el compromiso de las personas, cimentar y reforzar los principios internos que orientan la acción de las organizaciones y asegurar la identidad del grupo; además, permiten que las personas expresen sentimientos con la organización. (p.20)

## Dimensión 4: Hábitos

Según Méndez (2018), nos dice que: Son aprendidos y se expresan mediante la repetición de acciones o comportamientos que se mantienen en el tiempo y regulan formas de actuar. En las organizaciones aparecen diferentes tipos de hábitos que se manifiestan en el ejercicio de la autoridad, la subordinación, controles, la satisfacción de necesidades, la organización del trabajo, la motivación, entre otros. (p.20)

## Dimensión 5: Creencias

Según Méndez (2018), nos dice que: Se presentan cuando las personas de la organización, en forma consciente, aceptan e interiorizan una idea, concepto, comportamiento o situación de su realidad que no necesitan ser explicados, demostrados o justificados. Se aprenden en el tiempo por la interacción social, con alta influencia del lenguaje. Producen en las personas emoción y entusiasmo. Eliminan dudas y señala líneas de acción a las personas, lo que les permite interactuar en la organización por encontrarse inmersas en la conciencia colectiva. (p.20)

## Dimensión 6: Historias

Según Méndez (2018), nos dice que: Son narraciones que las personas hacen sobre hechos, eventos o comportamientos referidos a personas de las organizaciones (fundamentalmente, líderes, empleados). En estas, se establece una relación entre los hechos pasados con lo que se espera en el presente; por las historias, se legitiman las prácticas presentes y los comportamientos. Su impacto es tal que influyen en las percepciones y

decisiones. (p.21)

De la misma manera se menciona la teoría de Productividad:

Según (Murrieta et. al. 2017), señala que la relación de obtención de un servicio y producción se da con los recursos utilizados ya sea con materiales, información, capital, energía y trabajo, ya que estos influyen en la producción de servicios y bienes. Es obtener más productos con la misma proporción de recursos o insumos (Simancas, Silvera, Garces, & Hernandez, 2018).

De acuerdo con Galindo et al. (2015), la productividad es una medida en la que se puede analizar qué tan eficiente se realiza el trabajo y se emplea el capital con el fin de producir un bien que constituya un valor económico. Se afirma que una productividad alta significa que se produce una mayor cantidad de bienes que impliquen mayores beneficios económicos usando una menor cantidad de recursos económicos o humanos.

Koontz et al. (2012) indican que la productividad tiene una relación directa con la cantidad de recursos utilizado, de esta manera, que para producir y generando productividad genera medir el rendimiento dentro de los talleres, maquinas o grupos de colaboradores.

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Salidas}}{\text{Entradas}}$$

#### Dimensión 1: Eficacia

Encamina la cantidad a la obtención del resultado, es el resultado de alcanzar el objetivo. En general la suficiencia de una compañía se da con el propósito de complacer al mercado (Chiavenato, 2009, p.494).

La evaluación eficaz es progresiva en relación con modelos de planeación que emplea las empresas y el modelo del marco lógico con relación a objetivos, actividades, indicadores y metas. Es el nivel de ejecución de los objetivos el cual es un referente para medir la eficacia (Cisneros, Chavez, Gallo y Robles, 2017).

#### Dimensión 2: Eficiencia

De acuerdo a Parsons (2003), “Define la eficiencia como el grado en el que la organización destina sus recursos disponibles a la misión.

El significado de la eficiencia es realizar cabalmente las cosas y hacer un hincapié en los recursos que se utiliza en los procedimientos. También manifiesta que las actividades

deben hacerse de forma correcta con métodos comprobados y a su vez cumpliendo los estándares instaurados (Chiavenato, 2009, p.494).

Según el Reporte Using explicit knowledge of groups to enhance firm Productivity (2019), explica que la productividad se categoriza en la eficiencia debido que las compañías inician su producción con los recursos. Y su medición de la productividad se da con el ejercicio del capital humano y sus insumos con referencia a la producción o su capacidad de dar un valor agregado.

### Dimensión 3: Efectividad

Koontz y Weihrich (2004), es la concordancia que se tiene de los resultados logrados versus los propuestos donde se mide el nivel de cumplir los objetivos proyectados.

Martínez, Vera y Vera (2014), puntualiza que la efectividad de una compañía se da con la competencia de explotar el lugar donde se adquiere los recursos carentes y provechosos a fin de mantener su funcionalidad.

Por otra parte, se formula el problema del estudio en forma general: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la productividad del Laboratorio Hofarm, Lurín 2019? Y específicas; ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la eficacia del laboratorio Hofarm, Lurín 2019?, ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la eficiencia del Laboratorio Hofarm, Lurín 2019?, ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la efectividad del laboratorio Hofarm, Lurín, 2019?

De la misma forma la justificación teórica; en esta siguiente investigación es de gran importancia que contribuirá al conocimiento mediante el análisis de la relación existente entre la cultura organizacional y la productividad de Empresa Laboratorio Hofarm S.A.C Lurín 2019, ello servirá para las investigaciones futuras que se realicen, y así poder contribuir en el fortalecimiento de la cultura organizacional de los colaboradores. Justificación Práctica; este proyecto se realizó con el fin de mejorar la cultura organizacional dentro de la empresa Laboratorio Hofarm S.A.C Lurín, 2019, que permitan aumentar la productividad, asimismo otorgar motivación y bienestar al trabajador. Justificación Social; en la actualidad se puede apreciar que en muchas organizaciones se vive un problema que es la falta de comunicación eficaz, motivación, reconocimiento y aprecio, es por ello por lo que esta investigación será de importancia para brindar estrategias de mejora de la cultura

organizacional y aumentar la productividad de la empresa Laboratorio Hofarm S.A.C Lurín 2019. Justificación Metodológica; la elaboración de esta investigación se hace con el fin de analizar la realidad que puede existir respecto a la cultura de una organización y su relación con la productividad. Por lo tanto, el proyecto ofrecerá datos a través del instrumento que se utilizará, el cual contribuirá a un plan metodológico en cuanto a la cultura organizacional y la productividad. Justificación Económica; Esta investigación se justifica de manera económica ya que se demostrará la relación de la cultura organizacional con la productividad. Por lo tanto, se verá reflejado en el aumento de la rentabilidad, desarrollo económico y sostenibilidad de la empresa.

Por otra parte, mencionaremos la hipótesis general: La cultura organizacional se relaciona con la productividad del Laboratorio Hofarm, Lurín 2019, y específica: La cultura organizacional se relaciona con la eficacia del Laboratorio Hofarm, Lurín 2019. La cultura organizacional se relaciona con la eficiencia del Laboratorio Hofarm, Lurín 2019. La cultura organizacional se relaciona con la efectividad del Laboratorio Hofarm, Lurín 2019.

Así como también el objetivo general: Determinar la relación entre la cultura organizacional y la productividad del Laboratorio Hofarm, Lurín 2019. y los específicos Determinar la relación entre la cultura organizacional y la eficacia del Laboratorio Hofarm, Lurín 2019. Determinar la relación entre la cultura organizacional y la eficiencia del Laboratorio Hofarm, Lurín 2019. Determinar la relación entre la cultura organizacional y la efectividad del Laboratorio Hofarm, Lurín 2019.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

Para Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014, p.93), es de tipo aplicada porque se direcciona a solucionar las dificultades del procedimiento productivo, asignación, trayecto y adquisición de servicios y bienes del factor humano, industrial, infraestructura, mercantil, servicio, etc.

Para Bernal (2010, p. 113) “la investigación descriptiva está orientado a describir peculiaridad de un objeto de indagación, que sustente esencialmente encuesta, entrevista, análisis y fiscalización documentaria.

#### **2.1.1 Diseño No experimental**

Hernández, Fernández y Baptista (2010), en la indagación las relaciones de la variable no deben cambiar, así mismo debe ver el fenómeno para sintetizar en el futuro y evaluarlo, teniendo apreciaciones de contextos reales y existentes, por lo que no debe ser manipulado, ni controlado y a su vez no influye ya que estos hechos sucedieron en un periodo determinada. El indagador ve las dificultades de forma natural sin variar la objetividad para que después lo explique o mida las categorías en correlación entre las variantes.

#### **2.1.2 Estudio Transeccional o Transversal**

Hernández et. al. (2010), determinan que el diseño de la indagación extrae datos en un único periodo y a la vez capta un hecho definitivo. Logra describir y establecer un análisis de correspondencia de las variantes en un solo tiempo. Se analiza el contexto en un determinado tiempo.

#### **2.1.3 Alcance de estudio correlacional**

En ese sentido para Hernández et. al. (2014, p.94), hace referencia como procede un criterio o una variante al comprender el criterio de otras variantes asociadas. Por lo que tiene una intención de presentir una estimación que tendrá los individuos o variantes asociadas. Con la estimación que las variantes se relacionan.

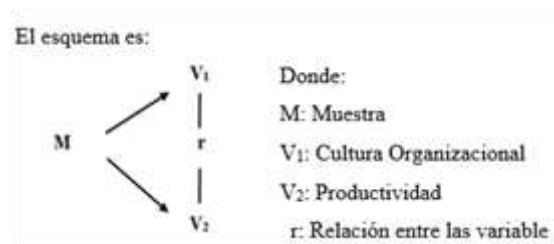


Gráfico 1. Esquema de una investigación descriptiva correlacional.

## 2.2. Operacionalización de variables

### 2.2.1. Variables

Hernández, Fernández y Baptista (2010), determinan que las variantes tienen cualidades de variar y estas son susceptibles al mirar o medir.

**Tabla 19.** Variables del proyecto

Numero	Variable	Tipo
1	Cultura organizacional	Independiente
2	Productividad	Independiente

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 20.** Operacionalización de la variable cultura organizacional.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Escala de Medición
Cultura organizacional	Griffin, Phillips y Gully (2017), menciona que la cultura organizacional es un sistema de valores, normas, y supuestos compartidos que guían las actitudes y conductas de los miembros de una organización que influye en la forma en que perciben y reaccionan a su entorno o ambiente. Por lo general, los integrantes de la organización dan por sentados estos supuestos y los transmiten a los miembros nuevos por medio de la socialización del grupo (p.526).	La medición de esta variable se obtuvo a base del cuestionario empleado que es tipo Likert con 5 alternativas.	Valores	Integridad	1,2,3	Ordinal	Escala de Likert: 5.- Siempre 4.-Casi siempre 3.- A veces 2.-Casi nunca 1.- Nunca
				Excelencia	4,5		
				Enfocado en sus miembros	6,7,8		
			Normas	Deberes	9,10		
				Derechos	11,12,13		
				Sanciones	14,15		
			Ritos	Reuniones	16,17,18		
			Hábitos	Comportamiento Laboral	19,20		
			Creencias	Sentido de pertenencia	21,22,23		
			Historias	Comunicación Efectiva	24,25,26		
				Canales de comunicación	27,28		

Origen: Preparación adecuada

**Tabla 21.** *Operacionalización de la variable productividad.*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Escala de medición
Productividad	De acuerdo con Galindo et al. (2015), la productividad es una medida en la que se puede analizar qué tan eficiente se realiza y se emplea el capital con el fin de producir un bien que constituya un valor económico. Se afirma que una productividad alta significa que se produce una mayor cantidad de bienes que apliquen mayores beneficios económicos usando una menor cantidad de recursos económicos o humanos.	La medición de esta variable se obtuvo a base del cuestionario empleado que es tipo Likert con 5 alternativas.	<b>Eficacia</b>	Tiempo	29,30	Ordinal	Escala de Likert: 5.- Siempre 4.-Casi siempre 3.- A veces 2.- Casi nunca 1.- Nunca
				Cumplimiento	31,32,33		
			<b>Eficiencia</b>	Remuneración	34,35,36		
				Costo	37,38		
			<b>Efectividad</b>	Gestión del personal	39,40,41		

Origen: Fabricación propia



## **2.3 Población, Muestra y Muestreo**

### **2.3.1. Población**

Para Bernal (2010, p.160), es la universalidad de personas o elementos de cierta caracterización de semejanza por lo cual debe realizarse inferencias.

La población del estudio se hará con 50 colaboradores del laboratorio Hofarm que están inmerso en el desarrollo de la productividad a través de una cultura organizacional.

### **2.3.2. Muestra**

Ramírez (2004), determina que la muestra censal son todas las unidades de indagación que se consideraron en la muestra.

Nuestra muestra para la indagación es igual a la población debido a que es pequeño por lo tanto nuestra muestra es censal.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Para Hurtado (2010, p.771), la técnica del procedimiento de recolectar antecedentes requiere el trabajo de métodos y mecanismos que proporcionen el acceso a la información obligatorio mientras se realice la indagación.

También Hurtado (2010, p.771) el proceso de obtener la averiguación, el procedimiento se cataloga en: análisis, encuestas y entrevistas, cuestionarios, exploración documentaria.

### **La entrevista y encuesta**

Según Hurtado (2010, p.772), es un método interactuado de los individuos a la vez se usa cuando la averiguación por el indagador es detallada por los individuos o cuando las personas tienen experiencias ya consumados en el tema.

### Cuestionario

Según Hernández, et al. (2014, p.217), es una miscelánea de cuestionarios que se dan respecto a las variante o variantes que posteriormente serán medidos.

### Validez

Para Hernández et al. (2014, p.200), es una jerarquía del instrumento que va medir la variante.

Para nuestro caso la variante cultura organizacional permitirá desempeñar la productividad a través de los instrumentos de la eficacia, eficiencia y efectividad en el laboratorio Hofarm.

**Tabla 22.** *Instrumento de medición por variable.*

Variable	Técnica	Instrumento
Cultura Organizacional	Encuesta	Cuestionario
Productividad	Encuesta	Cuestionario

Raíz: Producción conveniente

**Tabla 23.** *Escala utilizada tipo Likert.*

Numero	Variable
5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi Nunca
1	Nunca

Fuente: Elaboración propia

Para nuestro estudio el cuestionario será revisado por docentes expertos en investigación estableciendo resultados sólidos en nuestra investigación.

**Tabla 24.** *Juicio de expertos de la escuela UCV.*

N°	Grado y nombre
1	Dr. Tejada Estrada, Roberto Justo
2	Mg. Álvarez Rodríguez, Juliana Cristina
3	Mg. Fabián Romero, Víctor

#### 2.4.3. Confiabilidad

Según Hernández, et al. (2010), el examen es con el instrumento que se maneja, por ende, el manejo de varios instrumentos se debe realizar individualmente acentuando escalas diversas. Para este estudio se usará el alfa de Cronbach para saber qué nivel de correlación tiene en la compañía evaluada, por ende, tendremos un resultado de confiabilidad (p.200).

**Tabla 25.** *Valores del Alfa de Cronbach.*

Rangos	Nivel de confiabilidad
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Raíz: Elaboración propia

Realizamos el análisis del alfa de Cronbach en cada una de las variantes, obtuvimos los siguientes resultados.

**Tabla 8.** *Confiabilidad de la cultura organizacional.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	28

Principio: SPSS.25

La estadística de alfa de Cronbach obtenido 0.851, esto evidencia que hay un nivel de confiabilidad muy alta de la sapiencia organizacional, lo que establece que el elemento utilizado es muy confiable.

**Tabla 26.** *Confiabilidad de la productividad.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,733	13

Germen: SPSS

Para determinar el siguiente descriptivo se utilizó el Alfa de Cronbach obteniendo 0.733, esto evidencia que existe un nivel de confiabilidad Alta de la Productividad, lo que señala que la herramienta es confiable.

## **2.5. Procedimiento**

Para la elaboración del proyecto utilizamos la encuesta y la herramienta del cuestionario; así mismo antes de realizar el cuestionario de ambas variables se tuvieron que usar palabras de fácil comprensión dirigido al encuestado con el objetivo de captar toda su atención. Una vez obtenido el resultado del cuestionario se procedió con la tabulación en una hoja Excel para luego llevarlo al software y respectivo análisis e interpretación.

## **2.6 Método de Análisis de datos**

Los datos recogidos se evaluarán con el programa SPSS.25, el cual tendrá un análisis de fiabilidad de las preguntas con el estadístico de alfa de Cronbach, también se realizará una evaluación de porcentaje y frecuencias de las variantes, como se comportan las categorías evaluadas, y por último utilizaremos la estadística de rho de Spearman para evaluar qué nivel de correlación tienen y sus aprobación o desaprobación de la hipótesis del estudio.

**Tabla 27.** Nivel de correlación según Spearman.

Valor	Significado
-1	Correspondencia negativa grande y perfecta
-0.9 a 0.99	Reciprocidad negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Afinidad negativa alta
-0.4 a -0.69	Afinidad negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correspondencia negativa baja
-0.01 a 0.19	Reciprocidad negativa muy baja
0	Correspondencia nula
0.01 a 0.19	Afinidad positiva muy baja
0.2 a 0.39	Reciprocidad positiva baja
0.4 a 0.69	Correspondencia positiva moderada
0.7 a 0.89	Analogía positiva alta
0.9 a 0.99	Afinidad positiva muy alta
1	Correlación positiva grande perfecta

Raíz: Hernández y Mendoza (2019, p. 273).

## 2.7. Aspectos éticos

En este estudio se preguntó al jefe de planta de Lurín del Laboratorio Hofarm conforme con la investigación que se realizará a los trabajadores de los almacenes.

Se pone en conocimiento que la indagación reúne la formalidad que planteo la universidad en los tiempos establecidos llevando un control por cada proceso, el presente trabajo ejecuta con transparencia en el grado de exactitud de la indagación y sobre las derivaciones mostrados que se da fe, y que no fueron modificados de forma desacertada.

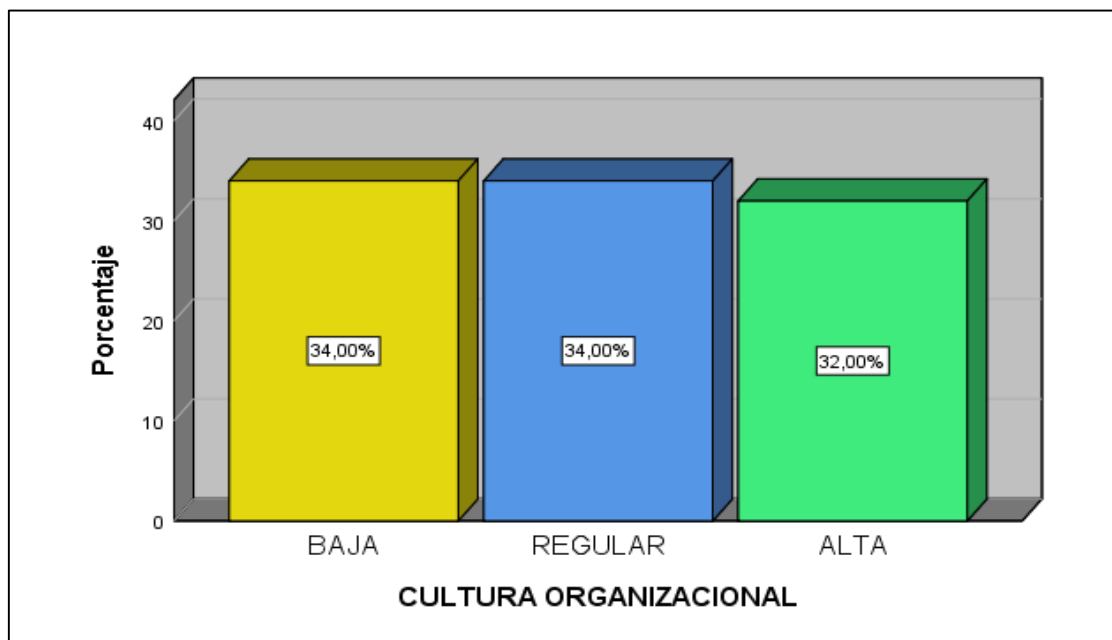
### III. RESULTADOS

#### 3.1 Estadísticas descriptivas

**Tabla 28.** *Cultura organizacional.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	17	34,0	34,0	34,0
	REGULAR	17	34,0	34,0	68,0
	ALTA	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Origen: Programa SPSS.



**Gráfico 2.** *Cultura organizacional.*

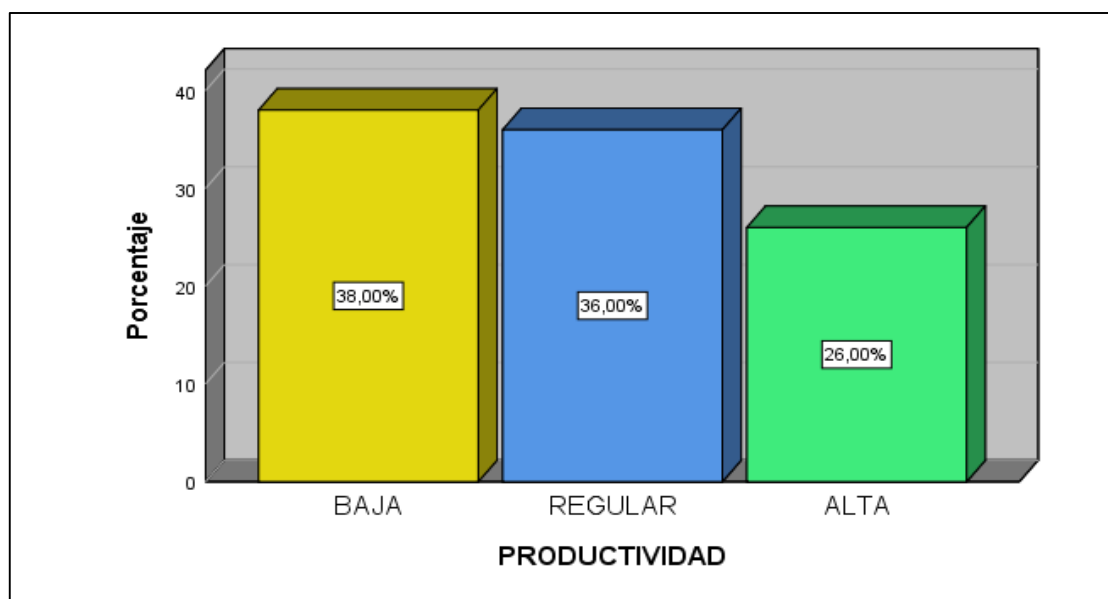
La tabla 11 y gráfico 2, se analiza que el 34,00% representa a 17 trabajadores el nivel de aceptación es “BAJA”, el 34,00% que representa 17 trabajadores la aceptación es “REGULAR”,

el 32,00% que representa 16 trabajadores la aceptación es “ALTA” a la conexión a la variable “CULTURA ORGANIZACIONAL”.

**Tabla 29.** *Productividad.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	19	38,0	38,0	38,0
	REGULAR	18	36,0	36,0	74,0
	ALTA	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Germen: Programa SPSS.



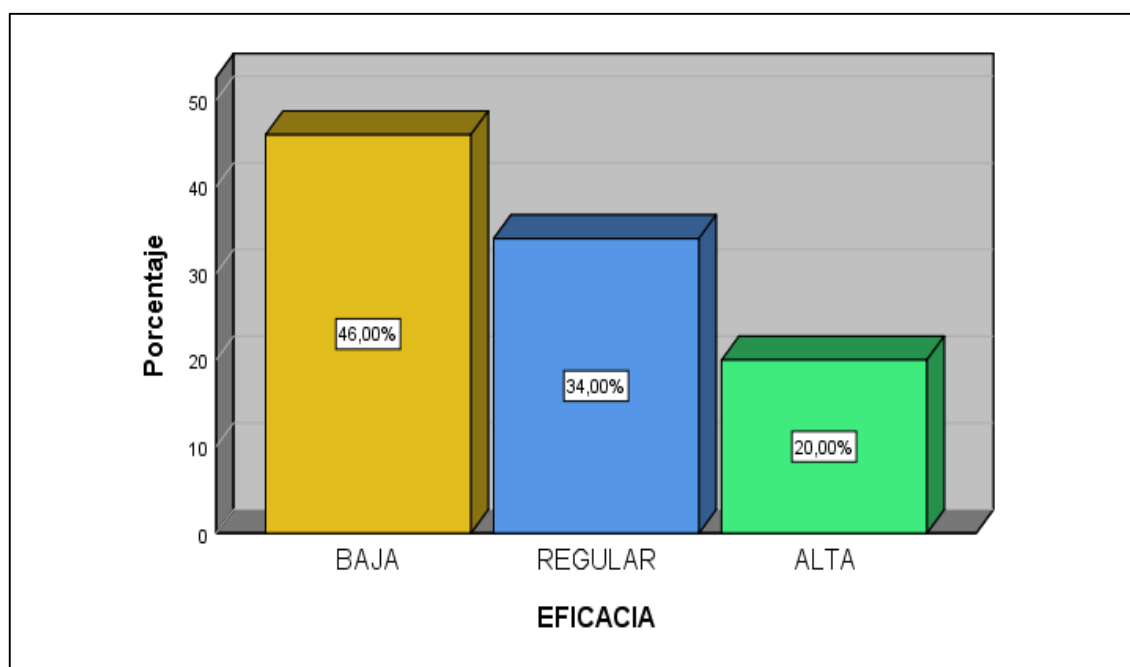
**Gráfico 3.** *Productividad.*

**Tabla 12 y gráfico 3,** se contempla que el 38,00% que representa a 19 trabajadores el nivel de aceptación es “BAJA”, el 36,00% que representa 18 trabajadores la aceptación es “REGULAR”, el 26,00% que representa 13 trabajadores la aceptación es “ALTA” respecto a la variable “PRODUCTIVIDAD”.

**Tabla 30. Eficacia.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	23	46,0	46,0	46,0
	REGULAR	17	34,0	34,0	80,0
	ALTA	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Germen: Programa SPSS.



**Gráfico 4. Eficacia.**

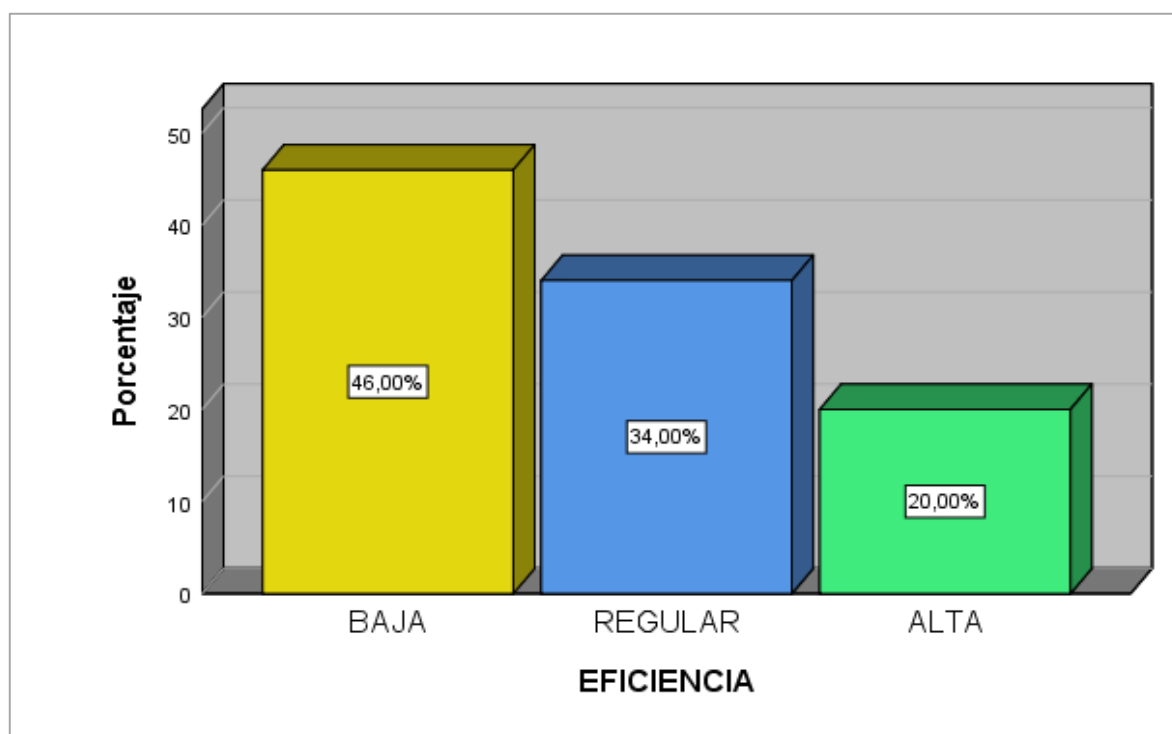
**La tabla 13 y gráfica 4,** podemos visualizar que el 46,00% que representa a 23 trabajadores el nivel de aceptación es “BAJA”, el 34,00% que representa 17 trabajadores la aceptación es “REGULAR”, el 20,00% que representa 10 trabajadores la aceptación es “ALTA” respecto a la dimensión “EFICACIA”.



**Tabla 31. Eficiencia.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	23	46,0	46,0	46,0
	REGULAR	17	34,0	34,0	80,0
	ALTA	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Raíz: Programa SPSS.



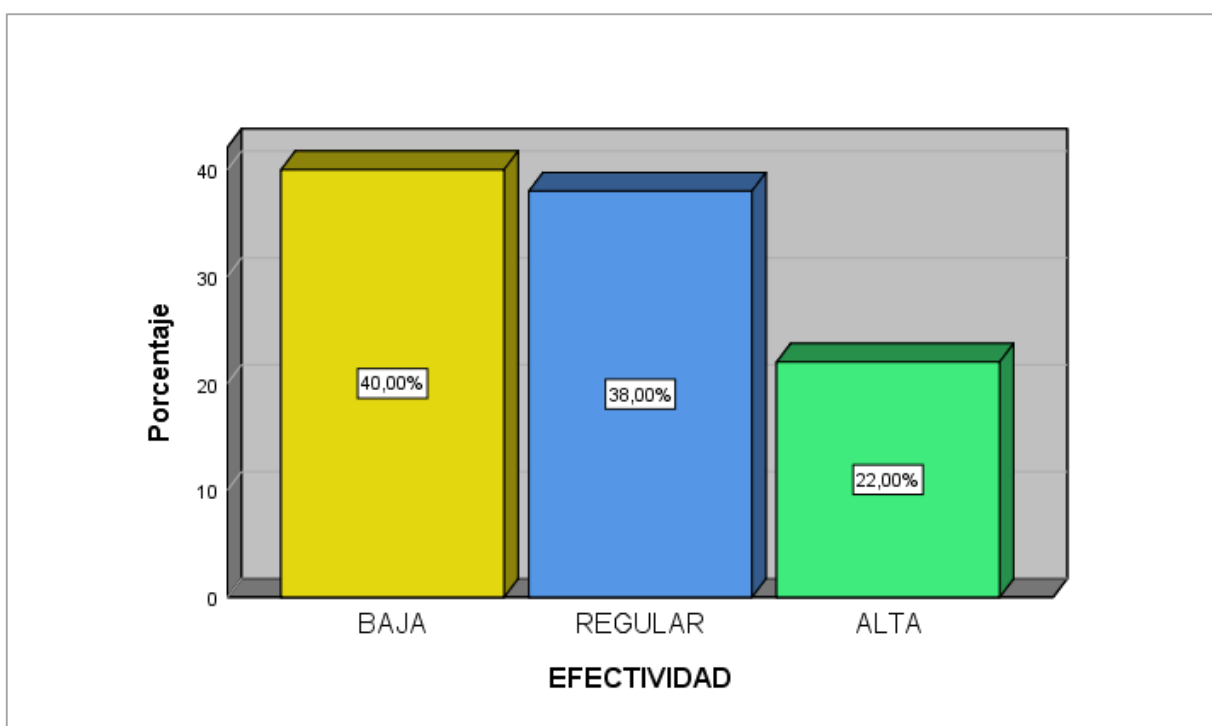
*Gráfico 5. Eficiencia.*

**Según la tabla 14 y gráfica 5,** podemos visualizar de un 46,00% que representa a 23 trabajadores el nivel de aceptación es “BAJA”, el 34,00% que representa 17 trabajadores la aceptación es “REGULAR”, el 20,00% que representa 10 trabajadores la aceptación es “ALTA” respecto a la dimensión “EFICIENCIA”.

**Tabla 32. Efectividad.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	20	40,0	40,0	40,0
	REGULAR	19	38,0	38,0	78,0
	ALTA	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Partida: Programa SPSS.



*Gráfico 6. Efectividad.*

**La tabla 15 y gráfica 6,** podemos visualizar del 40,00% representa a 20 trabajadores el nivel de aceptación es “BAJA”, el 38,00% que representa 19 trabajadores la aceptación es “REGULAR”, el 22,00% que representa 11 trabajadores la aceptación es “ALTA” respecto a la dimensión “EFECTIVIDAD”.

## Contrastación de hipótesis

Se contrastan las hipótesis de estudio por medio de la formulación de una hipótesis nula y alterna. Para esto, se evaluó los datos que se obtuvieron, con el programa SPSS.25. De esta manera, se determina la aprobación o desaprobación de las conjeturas nulas en base a especificaciones indicadas en cada análisis.

**Tabla 33.** *Ensayos de normalidad de las variantes.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	,224	50	,000
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	,245	50	,000

Principio: SPSS.

El resultado de la siguiente prueba de normalidad donde la regla de correspondencia nos indica que la muestra censal es  $\geq 50$ , por lo tanto, se utiliza Kolmogorov – Smirnov para poder analizar el significado que tiene un valor de significancia es 0.000 en ambas variables por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, esto nos indica que es una muestra censal no paramétrica por lo cual se utilizó el estadístico de Spearman para comparar la hipótesis.

### Regla de correspondencia:

Muestra  $< 50$  usaran Shapiro - Wilk

Muestra  $\geq 50$  usaran Kolmogorov – Smirnov

### Regla de decisión:

Significancia  $< 0.05$ ; Rechaza hipótesis nula

Significancia  $> 0.05$ ; Aceptar hipótesis nula

## Hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la cultura organizacional y la productividad del Laboratorio Hofarm, Lurín 2019.

**Tabla 34.** Examen de relación de las variantes.

Correlaciones				
			CULTURA ORGANIZACIONAL	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,468**
		Significancia	.	,001
		N	50	50
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,468**	1,000
		Significancia	,001	.
		N	50	50

Fuente: SPSS.

En la **tabla 17**; visualizamos la relación de las variantes con el Rho de Spearman con una importancia de 0.468 y una Significancia de 0.001 que es  $< 0.05$  por lo cual se decreta que existe una correlación **positiva moderada** entre la Sapiencia Organizacional y la Productividad del Laboratorio Hofarm, Lurín 2019.

### Hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la cultura organizacional y la eficacia del Laboratorio Hofarm, Lurín 2019.

**Tabla 35.** Examen de relación entre la cultura organizacional y la eficacia.

Correlaciones				
			CULTURA ORGANIZACIONAL	EFICACIA
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,469**
		Significancia	.	,001
		N	50	50
	EFICACIA	Coefficiente de correlación	,469**	1,000
		Significancia	,001	.
		N	50	50

Comienzo: SPSS.

**Tabla 18**, se concibe la relación de la variable y la dimensión analizado con Spearman con una cuantía de 0.469 y una Significancia de 0.001 y es menor que 0.05 por lo determina que prexiste correlación **positiva moderada** de la Sapiencia Organizacional y la Eficacia del Laboratorio Hofarm, Lurín 2019.

### Hipótesis específica 2

**H0:** No existe relación entre la cultura organizacional y la eficiencia del Laboratorio Hofarm, Lurín 2019.

**Tabla 36.** *Examen de relación entre la variante y la dimensión eficiencia.*

Correlaciones				
			CULTURA ORGANIZACIONAL	EFICIENCIA
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,469**
		Significancia	.	,001
		N	50	50
	EFICIENCIA	Coefficiente de correlación	,469**	1,000
		Significancia	,001	.
		N	50	50

Germen: SPSS.

**Tabla 19**, se visualiza la relación de la variable y la dimensión examinado con el estadístico Spearman con una cuantía de 0.469 y una significancia de 0.001 y es menor que 0.05 por lo que se determina que consta relación **positiva moderada** entre la Sapiencia Organizacional y la Eficiencia del Laboratorio Hofarm, Lurín 2019.

### Hipótesis específica 3

**H0:** No existe relación entre la cultura organizacional y la efectividad del Laboratorio Hofarm, Lurín 2019.

**Tabla 37.** Examen de relación de la cultura organizacional y la efectividad.

Correlaciones				
			CULTURA ORGANIZACIONAL	EFFECTIVIDAD
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,324*
		Sig. (bilateral)	.	,022
		N	50	50
	EFFECTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,324*	1,000
		Sig. (bilateral)	,022	.
		N	50	50

Origen: SPSS.

**Tabla 20**, se visualiza la correspondencia de la variante y la dimensión que fue examinado con el estadístico Spearman con una valía de 0.324 y una significancia de 0.022 y que este es menor que 0.05 por lo que se establece que preexiste una relación **positiva baja** entre la cultura organizacional y la efectividad del Laboratorio Hofarm, Lurín, 2019.

#### **IV. DISCUSIÓN**

La cultura organizacional y la productividad del laboratorio Hofarm, Lurín 2019, se determina por el servicio de producción y cuanto de recurso se emplea para alcanzar el objetivo trazado, la productividad en Hofarm es de 38% bajo, debido a sus colaboradores poseen mínimos recursos y a su vez no cumplen con los trabajos programados, en ese contexto solo el 26 % cumple con las expectativas de la compañía. Esto tiene relación con Cantillo E. y Daza J. (2011), que menciona la productividad con la asociación europea en el nivel que se utiliza la efectividad en la fabricación teniendo una mentalidad proactiva y en su trayecto realiza mejoras continuas. Tiene como meta solo mejorar en lo que hace día a día, determina voluntades al trabajo de forma económica versátiles a fin de aplicar métodos innovadores con un convencimiento de avance de la persona.

Así mismo la cultura organizacional se relaciona con la eficacia del Laboratorio Hofarm, Lurín 2019, podemos determinar que el 46% de los colaboradores no cumplen con el desarrollo de sus labores dentro del horario establecido y a su vez existe un bajo compañerismo entre áreas para el cumplimiento del objetivo. No obstante, el 20% de los colaboradores cumple con sus tareas dentro del horario determinado y genera compañerismo entre áreas. La tesis planteada de RAMOS, estableció como objetivo optimizar el talento personal y su capacitación del trabajador para que de esa forma repercuta en el mejor uso de los recursos y su forma de adecuarse en el lugar de labor y también tenga menor grado de supervisión, a fin de que el personal entienda que es lo que se quiere hacer y también corregir las posibles equivocaciones en las metas establecidas.

También la cultura organizacional se relaciona con la eficiencia del Laboratorio Hofarm, Lurín 2019, podemos establecer que el 46% de los colaboradores tiene pocos recursos para incrementar los resultados en la empresa y que el 20% de los trabajadores posee los recursos necesarios para mejorar los resultados ya sea (tiempo, personal, equipos y materiales). A la vez ratifica el Reporte Using explicit knowledge of groups to enhance firm Productivity (2019), es el nivel de administrar sus recursos que se usan en la fabricación de los productos. Este nos invita a que la productividad tenga una evaluación del recurso como materia, tiempo, mano de obra, teniendo como correspondencia a la fabricación total con una contribución del valor agregado.

## V. CONCLUSIONES

Para realizar nuestras conclusiones daremos énfasis a los objetivos y el producto de la indagación:

Concluimos que la relación de la sapiencia organizacional y la productividad del Laboratorio Hofarm, Lurín 2019, se evaluó con el examen de Spearman el cual evidencio que su significatividad es menor a 0.001 por ende se refuta la conjetura prescrita. Asimismo, las variantes tienen una relación de 0.468 por lo que establece que preexiste una correlación positiva moderada. En ese mismo contexto se da por aceptada la conjetura de la indagación que si tiene relación entre la cultura organizacional y la productividad en Hofarm, Lurín 2019, siendo así se demuestra el objetivo general.

Así también llegamos a concluir, la relación entre la sapiencia organizacional y la eficacia el cual se analizó con el estadístico Spearman, y su significancia es menor que 0.05, es decir " $0.001 < 0.05$ ", por lo cual se refuta la conjetura nula. Así mismo la variante y la dimensión posee una relación de 0.469; por lo que se establece que tienen una correlación positiva moderada.

De igual forma concluimos que la correlación de la variante organizacional y la dimensión eficiencia en el Laboratorio Hofarm, se examinó con el estadístico Spearman cuyo valor significativo es menor que 0.05, es decir ( $0.001 < 0.05$ ), por lo cual se refuta la conjetura nula. Así mismo la cultura organizacional con la dimensión eficiencia se relaciona con un valor de 0.469, por lo que podemos decir que coexiste una relación positiva moderada y además, por tener una significancia menor que 0.05 se acepta la conjetura alterna o la conjetura del investigador.



## **VI. RECOMENDACIONES**

Recomendamos la difusión de la visión, misión, valores y objetivos que tiene la compañía Laboratorio Hofarm SAC y a su vez realizar actividades de consolidación, unión, comunicación, compromiso, así mismo uniformar el estilo de dirección y liderazgo a fin de mejorar la productividad.

También invitamos a realizar capacitaciones en diagnósticos de necesidades de conocimiento, habilidad o actitudes. Para un mejor desenvolvimiento en la gestión administrativa de forma eficiente y eficaz.

Establecer reuniones de trabajo con miembros de mando medio para formar equipos con alto rendimiento (determinación de recursos, análisis de métodos de trabajo, objetivo de oportunidad, determinación de un MOF, servicio y calidad del producto).

Crear un programa de incentivos de acuerdo al resultado de la evaluación de desempeño por cada colaborador donde se premie el esfuerzo y compromiso. Los premios pueden ser de dos tipos incentivo económico (bono, salario extra o regalo material); incentivo moral (horarios flexibles, vacaciones, reconocimientos y aprecio).

## REFERENCIAS

- Antuash (2018). En su tesis: La motivación laboral mejora la productividad en la empresa rio hotel SRL Bagua - 2018. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4834/Antuash%20Jempets.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Asturias (2016). En su tesis “Efectividad del programa de valores organizacionales en una empresa productora de bebidas.” Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Asturias-Fernando.pdf>
- Bernal, C. *Metodología de la investigación*. 3ra. Edición. Colombia: Pearson educación, 2010. 320 p.  
ISBN: 978-958-699-128-5.
- Bullón (2019). En su tesis Importancia de la cultura y clima organizacional como factores determinantes en la eficacia del personal civil en el ejército del Perú – 2018. Recuperado de [http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2862/UNFV\\_BULLON\\_ROJAS\\_WILLIAMS\\_CRISTOPHER\\_TITULO\\_PROFESIONAL\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2862/UNFV_BULLON_ROJAS_WILLIAMS_CRISTOPHER_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Calderón y Quispe (2018). En su tesis Influencia de la cultura organizacional del personal de las áreas de comedor y bar de los restaurantes de 4 tenedores de la ciudad de Arequipa, Arequipa 2017. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8810>.
- Cajamarca (2016). En su tesis El empoderamiento y la productividad laboral están enfocados a los miembros del Sindicato de Mecánicos. Recuperado de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/24392/1/EL%20EMPODERAMIENTO%20Y%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20LABORAL%20DE%20LOS%20MIEMBROS%20DEL%20SINDICATO%20DE%20MEC%C3%81NICOS%20DEL%20CANT%C3%93N%20SALCEDO.pdf>

- Clemente (2015). En su tesis El desempeño laboral y la eficiencia de gestión del personal administrativo en la municipalidad distrital de Anchonga, Provincia de Angaraes, Región Huancavelica- Periodo 2013. Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/59/TP%20%20UNH%20ADMIN.%2000056.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Eraso, B. Chávez, M. Herrera, D. Torres, J. Gallo, J. & Armijos, L. (2017). ¿Cómo medir la eficacia de la gestión en instituciones de salud? Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas, 36(3), 1–8. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=131716236&lang=es&site=eds-live>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill/Interamericana editores.
- Chiavenato, I. (2014). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México D.F., México: McGrawHill.
- Carro, R. y González, D. (2013). *Productividad y competitividad*. Recuperado de [http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02\\_productividad\\_competitividad.pdf](http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf)
- Cultura Organizacional en Volkswagen de México S.A. de C.V (2015) Recuperado de <https://sites.google.com/site/culturaorganizacionalvw/>
- Falcones (2014). En su tesis: Estudio descriptivo de la cultura organizacional de la unidad de negocio de supply chain de Nestlé Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6287/1/Tesis%20Cultura%20organizacional.pdf>
- Marsollier, R., & Expósito, C. (2017). *Los valores y el compromiso laboral en el empleo público*. Empresa y Humanismo, 20(2), 29–50. <https://doi.org/10.15581/015.XX.2.29-50>

Gestión (2016) Recuperado de <https://gestion.pe/peru/politica/siete-recomendaciones-modernizar-cultura-organizacional-entidad-publica-146464>

Guerrero (2015). En su tesis, La influencia del estrés en la productividad del Call Center de Pague Ya-Grupo Pichincha. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4838/1/T1849-MDTH-Guerrero-La%20influencia1.doc.pdf>

Galindo, M., y Ríos, V. (2015). *Productividad*. Recuperado de [https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508\\_mexicoproductivity.pdf](https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf)

Griffin, R., Phillips, J., y Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional, administración de personas y organizaciones*. 12ª. Edición. México: Cengage Learning Editores, S.A.

Guerrero (2013). En su tesis: Propuesta de mejoramiento de la cultura y clima organizacional en las PYMES del sector de servicio de transporte de carga pesada en la ciudad de Quito. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3179/1/T1160-MBA-Guerrero-Propuesta.pdf>

Hernández, R. Fernández, C. Baptista, M. *Metodología de la investigación*. 6ª. Edición. México: McGraw-Hill interamericana editores. 2014. 736p.  
ISBN: 978-1-4562-2396-0.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. (5. Ed.). México: McGraw-Hill / Interamericana editores, S.A. de C.V. Recuperado por [https://www.google.com/search?source=hp&ei=iTgYXdLJL4mL5wKtpZeoAw&q=filettype+pdf+%2B+sampieri&oq=&gs\\_l=psy-ab.1.0.35i39l10.0.0..3972...1.0..0.169.169.0j1.....0.....gws-wiz.....10.-Dolf2YUmw](https://www.google.com/search?source=hp&ei=iTgYXdLJL4mL5wKtpZeoAw&q=filettype+pdf+%2B+sampieri&oq=&gs_l=psy-ab.1.0.35i39l10.0.0..3972...1.0..0.169.169.0j1.....0.....gws-wiz.....10.-Dolf2YUmw)

Hurtado, J. *Metodología de la investigación*. 4ª. Edición. Caraca: Quirón ediciones, 2010.  
1309 p.  
ISBN: 5482010001105

Jáuregui y Joseph (2019). En su tesis Importancia de la cultura organizacional como factor determinante en la eficacia del personal militar en el Ejército del Perú. Recuperado de [http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3053/UNFV\\_LE%c3%93N\\_J%c3%81UREGUI\\_GIOVANNI\\_JOSEPH\\_TITULO\\_PROFESIONAL\\_2019..pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3053/UNFV_LE%c3%93N_J%c3%81UREGUI_GIOVANNI_JOSEPH_TITULO_PROFESIONAL_2019..pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. México D.F., México: McGrawHill.

Martinez,Vera y Vera (2014). *Revista internacional de administración y finanzas*. Recuperado de <https://www.google.com/search?q=CULTURA+ORGANIZACIONAL+Y+EFECTIVIDAD+EN+LAS+PEQUE%C3%91AS+EMPRESAS+CONSTRUCTO RAS+DE+PUEBLA%2C+M%C3%89XICO+Rafaela&oq=CULTURA+ORGANIZACIONAL+Y+EFECTIVIDAD+EN+LAS+PEQUE%C3%91AS+EMPRESAS+CONSTRUCTO RAS+DE+PUEBLA%2C+M%C3%89XICO+Rafaela&aqs=chrome..69i57j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Méndez C. (2018). *Cultura y clima: fundamentos para el cambio de la organización*. Bogotá: Alfaomega Colombiana S.A.

Queiruga, D., Salazar, I., & Vargas, P. (2015). *La relación entre la internacionalización y la eficiencia en las Organizaciones No Lucrativas*. CIRIEC - España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, (85), 195–213. <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.85.7625>

Ramos (2014), en su tesis, La evaluación del desempeño y su relación con la productividad. Recuperado de <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/928/retrieve>.

REPORT Using explicit knowledge of groups to enhance firm productivity: A data envelopment analysis application (Online). South African Journal of Economic and Management Sciences, 2019 [Date of consultation: Jun 03, 2019], Vol. 22, Issue 1.

Available

in:

[http://go.galegroup.com/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT\\_LIST&searchResultsType=SingleTab&searchType=BasicSearchForm&currentPosition=2&docId=GALE%7CA367966181&docType=Article&sort=Relevance&contentSegment=ZONE-MOD1&prodId=AONE&contentSet=GALE%7CA367966181&searchId=R2&userGroup=univcv&inPS=true&backToSource=true](http://go.galegroup.com/ps/retrieve.do?tabID=T002&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&searchType=BasicSearchForm&currentPosition=2&docId=GALE%7CA367966181&docType=Article&sort=Relevance&contentSegment=ZONE-MOD1&prodId=AONE&contentSet=GALE%7CA367966181&searchId=R2&userGroup=univcv&inPS=true&backToSource=true)

REVISTA Omnia (en línea). Venezuela: Universidad de Zulia, 2011. 96-110 pp. [Fecha de consulta: 07 de marzo 2020]

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73718406007>

ISSN: 1315-8856

Cantillo E. y Daza J. Influence of Organizational Culture on Business Competitiveness. Universidad Autónoma del Caribe. Barranquilla. Colombia, 2011. 18-23 pp. [Date of consultation: Mach 07, 2020]

Available in: [ecantillo@uac.edu.com](mailto:ecantillo@uac.edu.com)

Rojas (2017). En su tesis, La cultura organizacional y el compromiso organizacional de la empresa inversiones favel EIRL. Recuperado de <http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/1471/1/ROJAS%20PARAGUAY%20ELVIS%20DENNY-ADG-17.pdf>

Ramos (2018). En su tesis, Rotación del personal y la productividad laboral en una cooperativa de ahorro y crédito de Huancayo. Recuperado de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/continental/5211/1/IV\\_FCE\\_309\\_TE\\_Ramos\\_Tapia\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/continental/5211/1/IV_FCE_309_TE_Ramos_Tapia_2018.pdf)

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. México D.F., México: Pearson Education.

Sáenz, A. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y la gestión de la calidad*. Recuperado de [https://biblioteca.unirioja.es/tfe\\_e/TFE000966.pdf](https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000966.pdf)

- Tamayo y Tamayo, M. (2014). *El proceso de la investigación científica*. 4ta ed. México: Edición Llemusa.
- Trujillo, S. Silvera, A. Giraldo, G. & Palma, H. (2018). *Administración de recursos humanos: Factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla*. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 23(82), 129–143. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=132310873&lang=es&site=eds-live>
- Marulanda, C. López, L. & Cruz, G. (2018). *La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia*. *Información Tecnológica*, 29(6), 245–252. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000600245>
- Navarro, E. Jiménez, O. & Esparza, G. (2014). *Cultura Organizacional y Desempeño Individual en una Asociación Civil Mexicana*. *Cultura Científica y Tecnológica*, 11(52), 53–69. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=96717932&lang=es&site=eds-live>
- Serrate, A. Portuondo, V. Sánchez, N. & Suárez, R. (2014). *Evaluación de la cultura organizacional y su incidencia en la efectividad grupal*. *Ingeniería Industrial*. 35(1), 2–12. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=108922099&lang=es&site=eds-live>
- Méndez, M. (2019). *La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones*. *Pensamiento & Gestión*, (46), 11–47. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=137654451&lang=es&site=eds-live>

- Danjour, F. Medeiros, C. Anez, M. & Araujo G. (2016). *Strategic behavior measurement from the organizational culture: a study in shopping centers/Mensuracao do comportamento estratégico a partir da cultura organizacional: un estudio en lojas de shopping centers/Medición de comportamiento estratégico cultura organizacional: un estudio en compras de atracciones*. Revista Ibero - Americana de Estrategia, (4), 12. <https://doi.org/10.5585/riae.v15i4.2347>
- Naranjo-Valencia, C. Jimenez-Jimenez, D. & Sanz-Valle, R. (2016). *Estudiando el vínculo entre cultura organizacional, innovación y desempeño en empresas españolas*. Revista Latinoamericana de Psicología, (1), 30. <https://doi.org/10.1016/j.rlp.2015.09.009>
- Ñaupas, H. Mejía, E. Novoa, E. Villagómez, A. *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. 4ª. Ed. Bogotá: ediciones de la U, 2014. 536 p. ISBN: 978-958-762-188
- López, D. Jaramillo, D. & Arango, D. (2019). *Innovation in Corporate Organizational Culture: Diversity, Motivation and Organizational Pressure as Possible Realities*. Empresa y Humanismo, 22(2), 63–85. <https://doi.org/10.15581/015.XXII.2.63-85>
- Scielo (2016) Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-84022016000200123&lng=en&tlng=en](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-84022016000200123&lng=en&tlng=en)
- Scielo (2017) Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-35842017000200002&lng=en&tlng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-35842017000200002&lng=en&tlng=en)



## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de Consistencia

TITULO: Cultura Organizacional y la Productividad del Laboratorio Hofarm, Lurín 2019							
AUTOR (es): Lucía Carolina Sánchez Pérez, Rolando Tipula Tipula							
PROBLEMAS		OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES INDICADORES			
Problema General		Objetivo General:	Hipótesis General:	V1: CULTURA ORGANIZACIONAL			
¿Cuál es la relación de la cultura organizacional Y la productividad del Laboratorio Hofarm SAC, Lurín 2019?		Determinar la relación entre la cultura organizacional y su influencia en la productividad del Laboratorio Hofarm SAC, Lurín 2019	La cultura organizacional se relaciona con la productividad del Laboratorio Hofarm SAC, Lurín 2019	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Validación
				Valores		1,2,3	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi Siempre 5.- Siempre
					Excelencia	4,5	
					Enfocado en sus miembros	6,7,8	
				Normas	Deberes	9,10	
					Derechos	11,12,13	
					Sanciones	14,15	
				Ritos	Reuniones	16,17,18	
				Hábitos	Comportamiento laboral	19,20	
				Creencias	Sentido de pertenencia	21,22,23	
					Historia	Comunicación efectiva	
				Canales de comunicación		27,28	
Problemas Específicos:		Objetivo Específicos:	Hipótesis Especifica:	V2: PRODUCTIVIDAD			
¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y la eficacia del Laboratorio Hofarm SAC, Lurín 2019?		Determinar la relación entre la cultura organizacional y la eficacia del Laboratorio Hofarm, Lurín 2019	La cultura organizacional se relaciona con la eficacia del Laboratorio Hofarm SAC, Lurín 2019	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Validación
¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y la eficiencia del Laboratorio Hofarm SAC, Lurín 2019?		Determinar la relación entre la cultura organizacional y la eficiencia del Laboratorio Hofarm SAC, Lurín 2019	La cultura organizacional se relaciona con la eficiencia del Laboratorio Hofarm SAC, Lurín 2019	Eficacia	Tiempo	29,30	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi Siempre 5.- Siempre
¿Cuál es la relación de la cultura organizacional y la efectividad de Laboratorio Hofarm SAC, Lurín 2019?		Determinar la relación entre la cultura organizacional y la efectividad del Laboratorio Hofarm SAC, Lurín 2019	La cultura organizacional se relaciona con la efectividad del Laboratorio Hofarm SAC, Lurín 2019		Cumplimiento	31,32,33	
				Eficiencia	Remuneración	34,35,36	
					Costos	37,38	
			Efectividad	Gestión del Personal	39,40,41		
DISEÑO DE LA INVESTIGACION		POBLACION Y MUESTRA		TECNICAS E INSTRUMENTOS			
En la investigación se utilizó el diseño descriptivo, transaccional, correlacional, causal, debido a la recolección en un tiempo determinado con el objetivo que las variables se relacionan.		La muestra de esta investigación está conformada por 50 colaboradores. Está conformado por toda la población del Laboratorio Hofarm SAC, Lurín 2019		Variable 1: Cultura Organizacional Tecnica: encuestas Autor: Idalberto Chiavenato Año: 2019		Variable 2: Productividad Tecnica: Encuestas Autor: Galindo Año: 2019	

## Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Cultura Organizacional

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA
CULTURA ORGANIZACIONAL	VALORES	INTEGRIDAD	1.- ¿Frecuentemente los valores organizacionales nos ayudan a integrarnos entre compañeros de trabajo?	<b>1.- Nunca</b> <b>2.- Casi nunca</b> <b>3.- A veces</b> <b>4.- Casi Siempre</b> <b>5.- Siempre</b>
			2.- Existe un manual ético organizacional que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	
			3.- ¿Cuándo existe desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen?	
		EXCELENCIA	4.- ¿Con que frecuencia nos resulta lograr un acuerdo en temas difíciles?	
			5.- ¿Cuándo trabajo con un compañero de otra área es como trabajar con alguien de otra empresa?	
			6.- ¿Con que frecuencia percibe usted que los valores organizacionales se aplican dentro de la empresa?	
		ENFOCADO EN SUS MIEMBROS	7.- ¿Considero que los compañeros de trabajo influyen en un buen ambiente laboral?	
			8.- ¿Tiene conocimiento de los objetivos, misión, visión, metas y estrategias de desarrollo de la empresa?	
	NORMAS	DEBERES	9.- Es importante conocer el manual de funciones de la empresa	
			10.- Es importante conocer el manual reglamento interno de trabajo	
		DERECHOS	11.- Es importante conocer el manual de seguridad interna de la empresa	
			12.- ¿En qué medida cree que las reglas y normas del reglamento interno son bastante confusas al leerlas?	
			13.- ¿Frecuentemente se le explica al colaborador los detalles de las tareas encomendadas?	
		SANCIONES	14.- ¿Piensa que una sanción amerita un descuento salarial?	
			15.- ¿Considera que los errores laborales (equivocaciones) que cometen deberían ser sancionados?	
	RITOS	REUNIONES	16.- ¿Con que frecuencia se realizan "Reuniones Motivadoras" que orienta nuestra actuación al inicio de nuestras labores?	
			17.- ¿Las reuniones de trabajo son comunicadas con anticipación?	
			18.- ¿Los supervisores se reúnen regularmente con los trabajadores para informar las metas alcanzadas?	
	HABITOS	COMPORTAMIENTO LABORAL	19.- ¿El lenguaje entre jefes y trabajadores es claro y directo lo que facilita las tareas y deberes?	
			20.- ¿Con que frecuencia renuevan el uniforme de trabajo?	
	CREENCIAS	SENTIDO DE PERTENENCIA	21.- ¿Con qué frecuencia se reúnen los trabajadores fuera del centro de trabajo?	
			22.- Siento entusiasmo con el puesto que actualmente desempeño	
			23.- Considero que la empresa brinda un entorno seguro y una línea de carrera	
	HITSTORIAS	COMUNICACION EFECTIVA	24.- ¿Te sientes incluido en las festividades de la empresa?	
			25.- ¿Cuál es la frecuencia de la celebración de fechas especiales con los trabajadores; cumpleaños y aniversario en la empresa?	
			26.- ¿Los jefes nos hacen saber clara y explícitamente lo que se espera de cada uno de nosotros?	
		CANALES DE COMUNICACIÓN	27.- ¿Asisto con frecuencia a todas las festividades que organiza la empresa?	
			28.- Es importante que se publique cualquier cambio dentro de la empresa	

### Anexo 3: Matriz de Operacionalización de Productividad

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA
PRODUCTIVIDAD	EFICACIA	TIEMPO	29.- ¿ Cree que las 8 horas de trabajo son suficientes para el desarrollo de sus labores?	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.-A veces 4.- Casi Siempre 5.- Siempre
			30.- ¿Tengo el tiempo suficiente para llegar a mi centro de trabajo?	
		CUMPLIMIENTO	31.- ¿Con que frecuencia cumple con las tareas programadas ?	
			32.- ¿En qué medida existe compañerismo entre áreas para el cumplimiento del trabajo?	
	EFICIENCIA	RENUMERACION	33.- ¿Considera que es buena la relación con los demás compañeros de su entorno?	
			34.- ¿Cree que la remuneración favorece desempeño laboral?	
			35.- ¿Considera que la remuneración satisface sus necesidades ?	
		COSTO	36.- ¿Aquí existe un reconocimiento y una justa asignación de las recompensas?	
			37.-¿Los recursos (montacargas, stockas, equipos de cómputo) con los que cuenta la empresa son suficientes para incrementar sus resultados?	
			38.- ¿En qué medida cumplen con sus labores dentro de sus horas de trabajo y disponen de tiempo adicional para apoyar a los demás?	
	EFECTIVIDAD	GESTION DE PERSONAL	39.- ¿Considera que su trabajo le genera estrés?	
			40.-¿ La formación de grupos de trabajo les motiva a tener un mejor resultado ?	
			41.- ¿Cree que la empresa le brinda herramientas tecnológicas para un buen desempeño laboral?	

# Anexo 4: Cuestionario de Cultura Organizacional

## ENCUESTA DE CULTURA ORGANIZACIONAL

DATOS INFORMATIVOS: CARGO

SEXO

☐ M

☐ F

CONDICIÓN

☐ ESTABLE

☐ CONTRATADO

NIVEL DE INSTRUCCIÓN

☐ SUPERIOR

☐ TÉCNICA

☐ SECUNDARIA

**INSTRUCCIONES.** La información que nos proporciones será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúe la cultura organizacional y la productividad del Laboratorio Hofarm, Lurín 2019, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un **aspa (X)** en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
CULTURA ORGANIZACIONAL						
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
VALORES						
	Integridad					
1	¿Frecuentemente los valores organizacionales nos ayudan a integrarnos entre compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
2	Existe un manual ético organizacional que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	1	2	3	4	5
3	¿Cuándo existe desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen?	1	2	3	4	5
	Excelencia					
4	¿Con que frecuencia nos resulta lograr un acuerdo en temas difíciles?	1	2	3	4	5
5	¿Cuándo trabajo con un compañero de otra área es como trabajar con alguien de otra empresa?	1	2	3	4	5
	Enfocado en sus miembros					
6	¿Con que frecuencia percibe usted que los valores organizacionales se aplican dentro de la empresa?	1	2	3	4	5
7	¿Considero que los compañeros de trabajo influyen en un buen ambiente laboral?	1	2	3	4	5
8	¿Tiene conocimiento de los objetivos, misión, visión, metas y estrategias de desarrollo de la empresa?	1	2	3	4	5
NORMAS						
	Deberes					
9	Es importante conocer el manual de funciones de la empresa	1	2	3	4	5
10	Es importante conocer el manual reglamento interno de trabajo	1	2	3	4	5
	Derechos					
11	Es importante conocer el manual de seguridad interna de la empresa	1	2	3	4	5

12	¿En qué medida cree que las reglas y normas del reglamento interno son bastante confusas al leerlas?	1	2	3	4	5
13	¿Frecuentemente se le explica al colaborador los detalles de las tareas encomendadas?	1	2	3	4	5
	<b>Sanciones</b>					
14	¿Piensa que una sanción amerita un descuento salarial?	1	2	3	4	5
15	¿Considera que los errores laborales (equivocaciones) que cometen deberían ser sancionados?	1	2	3	4	5
<b>RITOS</b>						
	<b>Reuniones</b>					
16	¿Con qué frecuencia se realizan "Reuniones Motivadoras" que orienta nuestra actuación al inicio de nuestras labores?	1	2	3	4	5
17	¿Las reuniones de trabajo son comunicadas con anticipación?	1	2	3	4	5
18	¿Los supervisores se reúnen regularmente con los trabajadores para informar las metas alcanzadas?	1	2	3	4	5
<b>HÁBITOS</b>						
	<b>Comportamiento laboral</b>					
19	¿El lenguaje entre jefes y trabajadores es claro y directo lo que facilita las tareas y deberes?	1	2	3	4	5
20	¿Con qué frecuencia renuevan el uniforme de trabajo?	1	2	3	4	5
<b>CREENCIAS</b>						
	<b>Sentido de pertenencia</b>					
21	¿Con qué frecuencia se reúnen los trabajadores fuera del centro de trabajo?	1	2	3	4	5
22	Siento entusiasmo con el puesto que actualmente desempeño	1	2	3	4	5
23	Considero que la empresa brinda un entorno seguro y una línea de carrera.	1	2	3	4	5
<b>HISTORIAS</b>						
	<b>Comunicación efectiva</b>					
24	¿Te sientes incluido en las festividades de la empresa?	1	2	3	4	5
25	¿Cuál es la frecuencia de la celebración de fechas especiales con los trabajadores; cumpleaños y aniversario en la empresa?	1	2	3	4	5
26	¿Los jefes nos hacen saber clara y explícitamente lo que se espera de cada uno de nosotros?	1	2	3	4	5
	<b>Canales de comunicación</b>					
27	¿Asisto con frecuencia a todas las festividades que organiza la empresa?	1	2	3	4	5
28	Es importante que se publique cualquier cambio dentro de la empresa.	1	2	3	4	5

## Anexo 5: Cuestionario de Productividad

### ENCUESTA DE PRODUCTIVIDAD

A continuación, le presentamos una serie de preguntas con el fin de conocer su opinión respecto a la productividad.

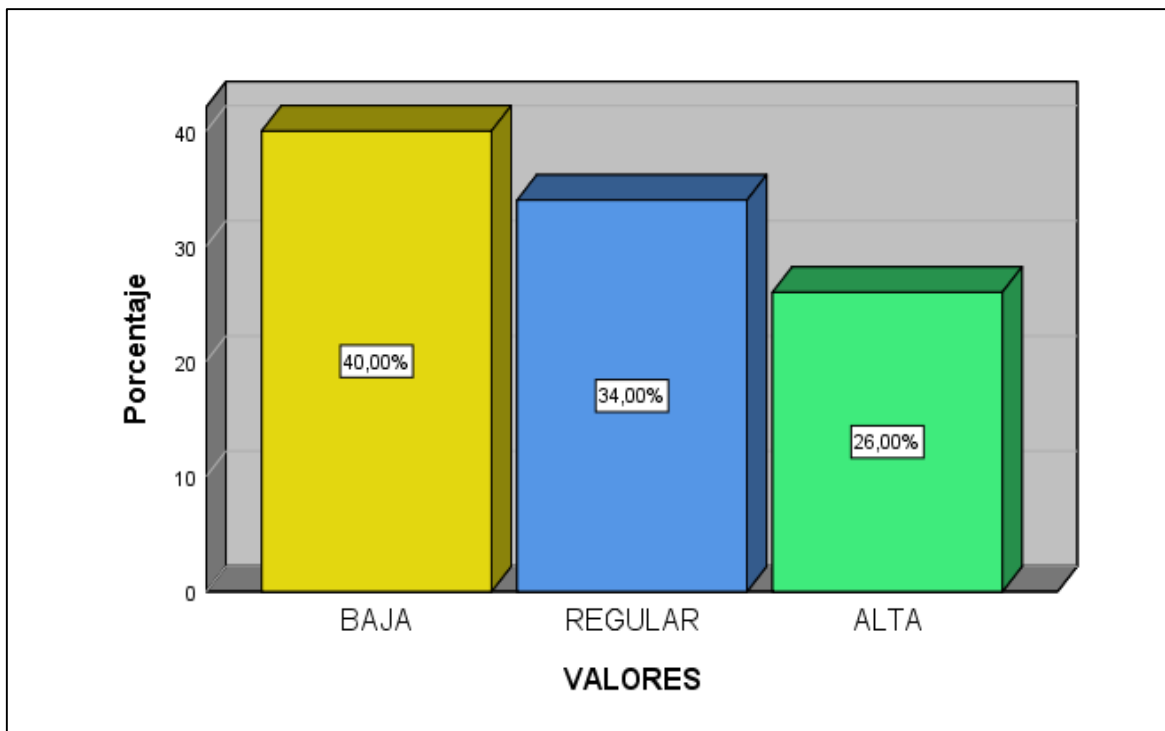
(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
PRODUCTIVIDAD						
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
EFICACIA						
	Tiempo					
1	¿Cree que las 8 horas de trabajo son suficientes para el desarrollo de sus labores?	1	2	3	4	5
2	¿Tengo el tiempo suficiente para llegar a mi centro de trabajo?	1	2	3	4	5
	Cumplimiento					
3	¿Con que frecuencia cumple con las tareas programadas?	1	2	3	4	5
4	¿En qué medida existe compañerismo entre áreas para el cumplimiento del trabajo?	1	2	3	4	5
5	¿Considera que es buena la relación con los demás compañeros de su entorno?	1	2	3	4	5
EFICIENCIA						
	Remuneración					
6	¿Cree que la remuneración favorece desempeño laboral?	1	2	3	4	5
7	¿Considera que la remuneración satisface sus necesidades?	1	2	3	4	5
8	¿Aquí existe un reconocimiento y una justa asignación de las recompensas?	1	2	3	4	5
	Costo					
9	¿Los recursos (montacargas, stockas, equipos de cómputo) con los que cuenta la empresa son suficientes para incrementar sus resultados?	1	2	3	4	5
10	¿En qué medida cumplen con sus labores dentro de sus horas de trabajo y disponen de tiempo adicional para apoyar a los demás?	1	2	3	4	5
EFECTIVIDAD						
	Gestión de personal					
11	¿Considera que su trabajo le genera estrés?	1	2	3	4	5
12	¿La formación de grupos de trabajo les motiva a tener un mejor resultado?	1	2	3	4	5
13	¿Cree que la empresa le brinda herramientas tecnológicas para un buen desempeño laboral?	1	2	3	4	5

Anexo 6. Cuadros estadísticos de las dimensiones de Cultura Organizacional

**Tabla 38.** *Valores.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	20	40,0	40,0	40,0
	REGULAR	17	34,0	34,0	74,0
	ALTA	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

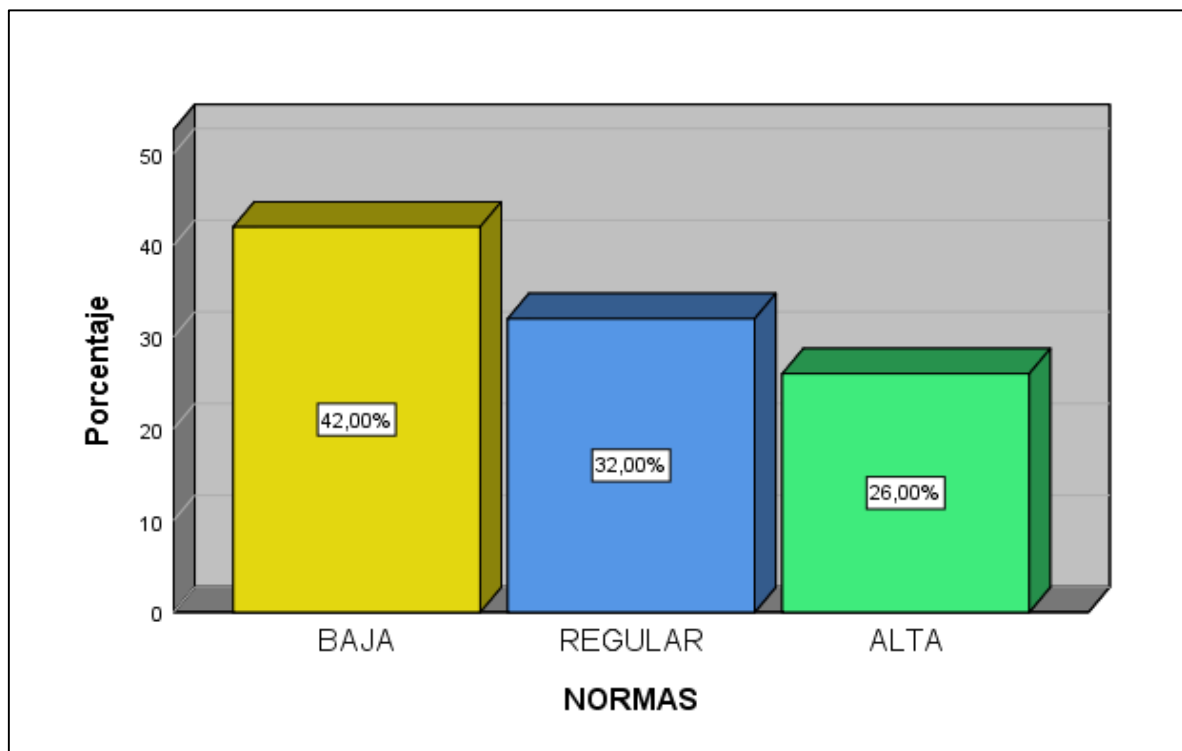


*Gráfico 7.* Valores.

De la tabla 20 y gráfica 7, podemos visualizar que el 40,00% que representa a 20 trabajadores el nivel de aceptación es “BAJA”, el 34,00% que representa 17 trabajadores la aceptación es “REGULAR”, el 26,00% que representa 13 trabajadores la aceptación es “ALTA” respecto a la dimensión “VALORES”.

**Tabla 21. Normas.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	21	42,0	42,0	42,0
	REGULAR	16	32,0	32,0	74,0
	ALTA	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



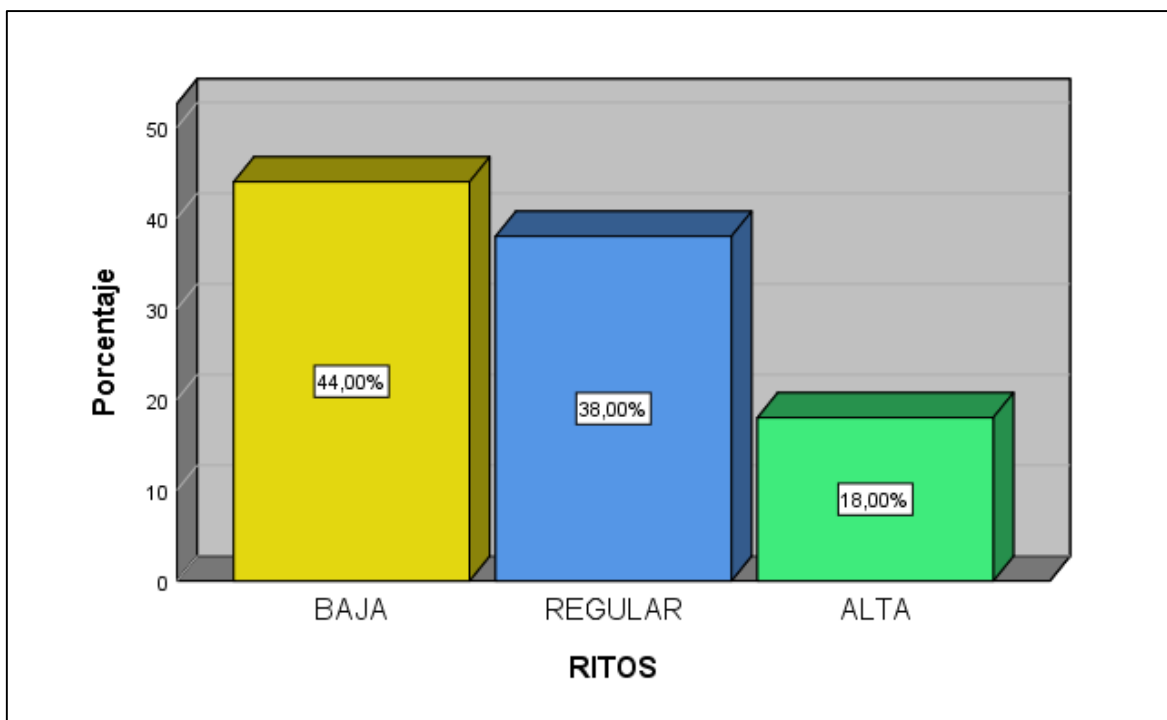
*Gráfico 8. Normas.*

De la tabla 21 y gráfica 8, podemos visualizar que el 42,00% que representa a 21 trabajadores el nivel de aceptación es “BAJA”, el 32,00% que representa 16 trabajadores la aceptación es “REGULAR”, el 26,00% que representa 13 trabajadores la aceptación es “ALTA” respecto a la dimensión “NORMAS”.



**Tabla 39. Ritos.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	22	44,0	44,0	44,0
	REGULAR	19	38,0	38,0	82,0
	ALTA	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

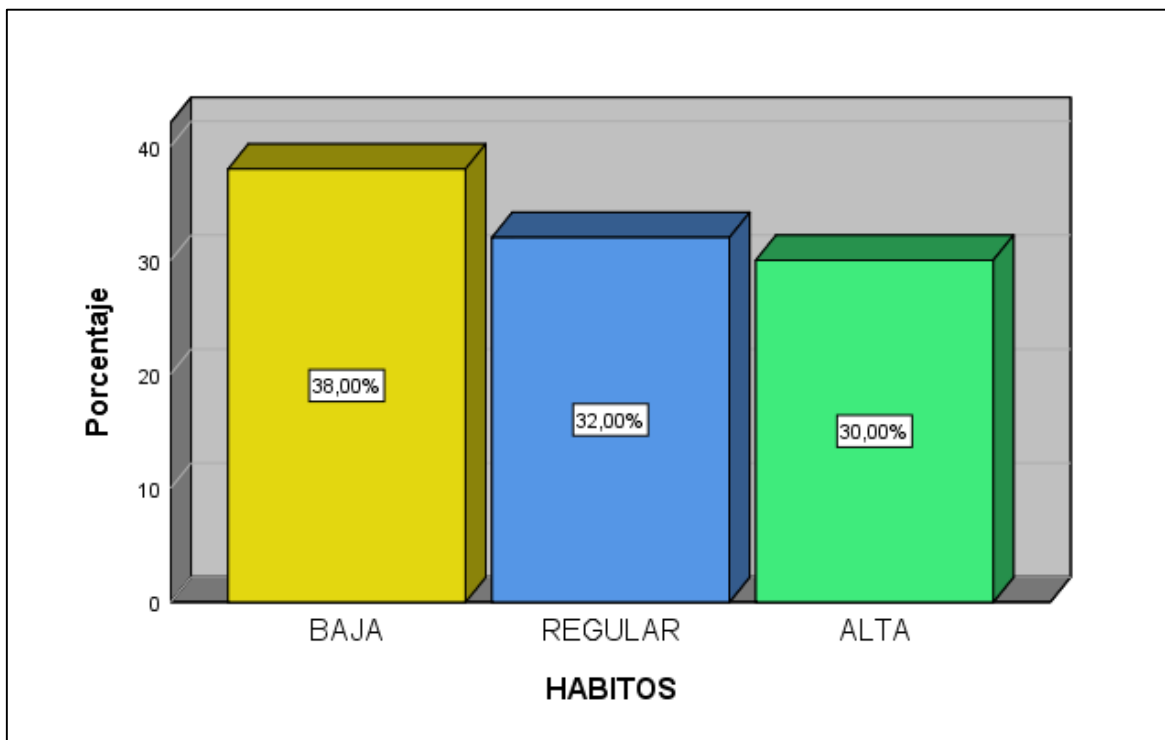


*Gráfico 9. Ritos.*

De la tabla 22 y gráfica 9, podemos visualizar que el 44,00% que representa a 22 trabajadores el nivel de aceptación es “BAJA”, el 38,00% que representa 19 trabajadores la aceptación es “REGULAR”, el 18,00% que representa 9 trabajadores la aceptación es “ALTA” respecto a la dimensión “RITOS”.

**Tabla 40. Hábitos.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	19	38,0	38,0	38,0
	REGULAR	16	32,0	32,0	70,0
	ALTA	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

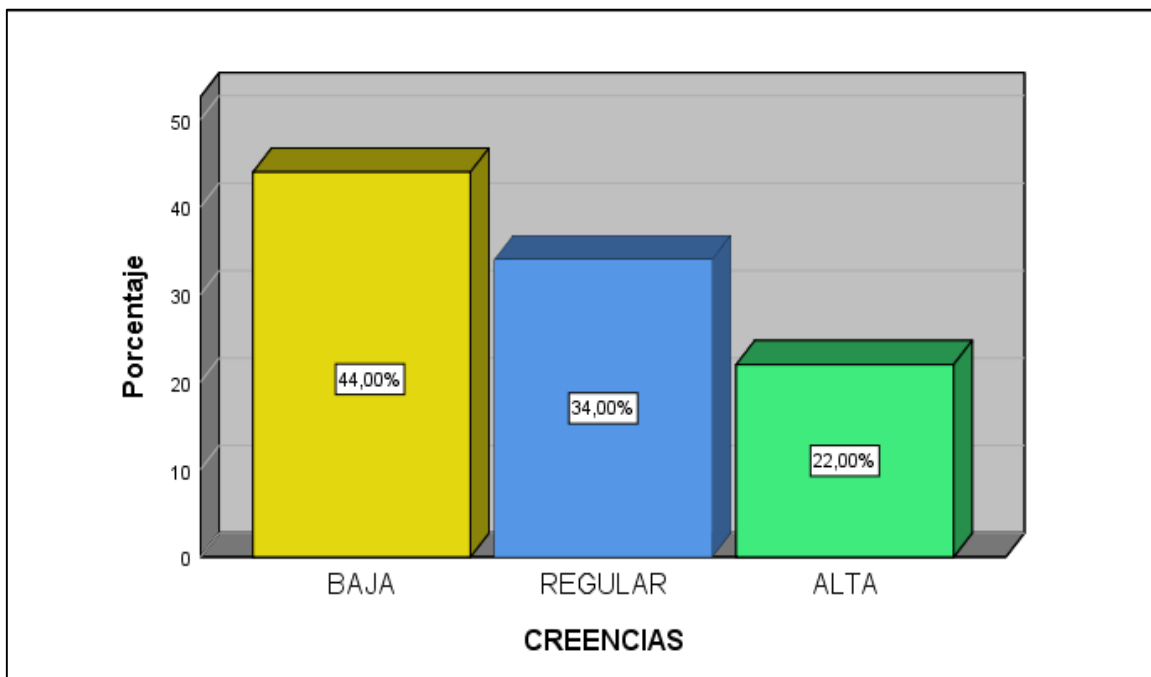


*Gráfico 10. Hábitos.*

De la tabla 23 y gráfica 10, podemos visualizar que el 38,00% que representa a 19 trabajadores el nivel de aceptación es “BAJA”, el 32,00% que representa 16 trabajadores la aceptación es “REGULAR”, el 30,00% que representa 15 trabajadores la aceptación es “ALTA” respecto a la dimensión “HÁBITOS”.

**Tabla 41. Creencias.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	22	44,0	44,0	44,0
	REGULAR	17	34,0	34,0	78,0
	ALTA	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

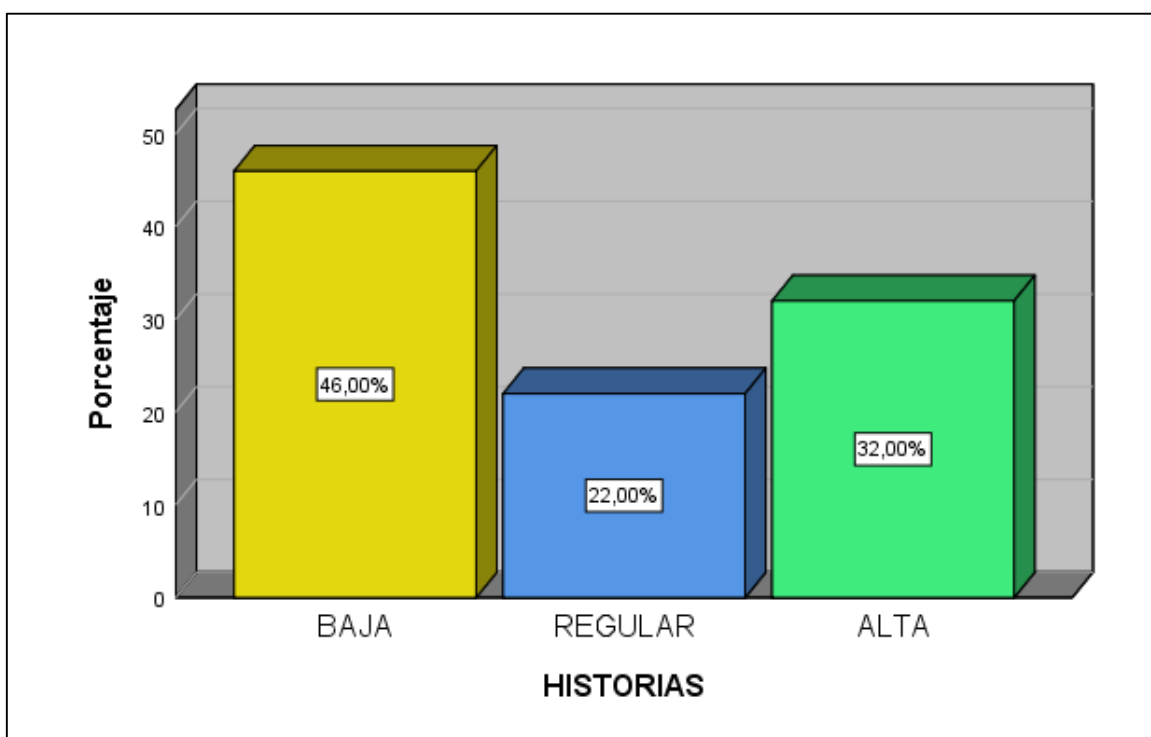


*Gráfico 11. Creencias.*

De la tabla 24 y gráfica 11, podemos visualizar que el 44,00% que representa a 22 trabajadores el nivel de aceptación es “BAJA”, el 34,00% que representa 17 trabajadores la aceptación es “REGULAR”, el 22,00% que representa 11 trabajadores la aceptación es “ALTA” respecto a la dimensión “CREENCIAS”.

**Tabla 42. Historias.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	23	46,0	46,0	46,0
	REGULAR	11	22,0	22,0	68,0
	ALTA	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

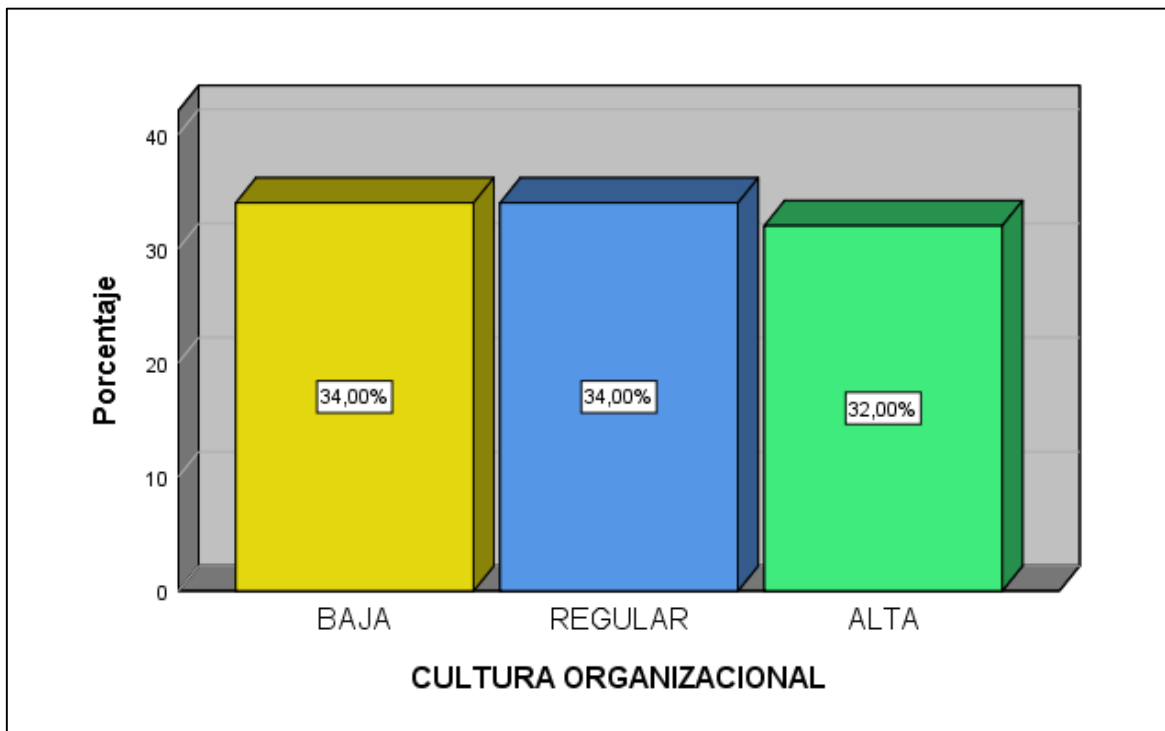


*Gráfico 12. Historias.*

De la tabla 25 y gráfica 12, podemos visualizar que el 46,00% que representa a 23 trabajadores el nivel de aceptación es “BAJA”, el 22,00% que representa 11 trabajadores la aceptación es “REGULAR”, el 32,00% que representa 16 trabajadores la aceptación es “ALTA” respecto a la dimensión “HISTORIAS”.

**Tabla 43.** *Cultura organizacional.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	17	34,0	34,0	34,0
	REGULAR	17	34,0	34,0	68,0
	ALTA	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	



*Gráfico 13.* Cultura organizacional.

De la tabla 26 y gráfica 13, podemos visualizar que el 34,00% que representa a 17 trabajadores el nivel de aceptación es “BAJA”, el 34,00% que representa 17 trabajadores la aceptación es “REGULAR”, el 32,00% que representa 16 trabajadores la aceptación es “ALTA” respecto a la variable “CULTURA ORGANIZACIONAL”.